

Psychologie

Le magazine de l'Ordre des psychologues du Québec

volume 32
numéro 04
juillet 15

QUÉBEC

Prendre des vacances : un bonheur ou une corvée?

**La passion de la profession
au service de l'Ordre**

**Un premier éditorial
de D^{re} Christine Grou,
présidente élue**



En partenariat avec



ORDRE DES
PSYCHOLOGUES
DU QUÉBEC

ASSURANCE VIE, SANTÉ ET VOYAGE



Assurez-vous de profiter de la vie!

Profitez d'un régime d'assurance collective à la carte pour vous et votre famille:

- › Invalidité
- › Maladies redoutées
- › Vie
- › Frais généraux de bureau
- › Médicaments
- › Maladie complémentaire
(physiothérapie, hospitalisation, soins infirmiers, etc.)
- › Soins dentaires
- › Frais d'optique
- › Voyage et service d'assistance

Appelez-nous pour de plus amples informations:

1 877 579-5585

dpm.ca/opq

DPMM



Dale Parizeau
Morris Mackenzie

Cabinet de services financiers



Faites partie de la Communauté des conducteurs vigilants de La Personnelle, grâce à Ajusto.

La Personnelle s'engage à rendre les routes plus sûres en offrant **Ajusto**^{MC}. Ce programme d'assurance basé sur l'usage vous permet de suivre en tout temps vos habitudes de conduite sur votre téléphone intelligent et de les améliorer.

DEMANDEZ UNE SOUMISSION ET SUIVEZ CES 3 ÉTAPES FACILES

ÉTAPE

1



Téléchargez
l'application



ÉTAPE

2

Conduisez
prudemment



ÉTAPE

3

Économisez
jusqu'à 25 %



Demandez une soumission et découvrez pourquoi plusieurs ordres professionnels et leurs membres choisissent La Personnelle.

lapersonnelle.com/ajusto
1 855 801-8830



laPersonnelle
Assureur de groupe auto et habitation



Ajusto est assuré auprès de La Personnelle qui désigne La Personnelle, assurances générales inc. au Québec.
^{MC} Ajusto est une marque de commerce de Desjardins Assurances générales inc., utilisée avec permission par La Personnelle, assurances générales inc. Les économies correspondent à un pourcentage accordé sur la totalité de la prime. Notez qu'elles seront automatiquement appliquées à celle-ci lors du renouvellement. Certaines conditions, exclusions et limitations s'appliquent. Apple et le logo Apple sont des marques déposées par Apple Inc., enregistrées aux États-Unis et dans d'autres régions. App Store est une marque d'Apple Inc. Google Play est une marque de commerce de Google inc.

16 Prendre des vacances : un bonheur ou une corvée?

D^{re} Julie Ménard, psychologue et professeure agrégée au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal

La frontière entre le travail et la vie personnelle est de plus en plus perméable. Dans ce contexte, il peut être difficile, d'une part, de se donner le droit de prendre des vacances et, d'autre part, de décrocher réellement lorsqu'on est en vacances.

17

L'épuisement professionnel et la récupération des ressources entre les périodes de travail

Sarah-Geneviève Trépanier, professeure
Annie Foucreault, candidate au doctorat en psychologie

Regard sur l'importance de maintenir ses ressources émotionnelles, cognitives et physiques pour se prémunir contre l'épuisement professionnel et sur les manières dont les vacances contribuent à diminuer l'impact négatif des demandes de travail.

21

Les vacances : panacée à la santé psychologique des travailleurs?

David Emmanuel Hatier, candidat au doctorat en psychologie du travail et des organisations
D^r Jean-Sébastien Boudrias, psychologue

Quelles stratégies sont les plus favorables à une récupération durable? Quels sont les liens observés entre les expériences de récupération hors travail et la santé psychologique ultérieure?

24

À la recherche du temps perdu Ou comment réintroduire du répit dans nos vies

Une entrevue avec
Lucie Mandeville, psychologue
Par Éveline Marci-Denault,
psychologue et rédactrice pigiste

Lucie Mandeville met en lumière l'importance des moments de répit et y va de quelques suggestions sur la manière de s'accorder des vacances bénéfiques.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0824-1724

Envoi en poste publication,
numéro de convention 40065731

Ce magazine est imprimé sur un papier certifié Eco-Logo, blanchi sans chlore, contenant 100 % de fibres recyclées post-consommation, sans acide et fabriqué à partir de biogaz récupérés.

Psychologie

QUÉBEC

Psychologie Québec est publié six fois par année à l'intention des membres de l'Ordre des psychologues du Québec. La reproduction des textes est autorisée avec mention de la source. Les textes publiés dans cette revue sont sous la seule responsabilité de leurs auteurs et n'engagent en rien l'Ordre des psychologues du Québec. L'acceptation et la publication d'annonces publicitaires n'impliquent pas l'approbation des services annoncés. Pour faciliter la lecture, les textes sont rédigés au masculin et incluent le féminin.

Ordre des psychologues du Québec
1100, avenue Beaumont, bureau 510
Mont-Royal Qc H3P 3H5
www.ordrepsy.qc.ca

sommaire



28

Le président de l'Office des professions en visite à l'Ordre

Jean-Paul Dutrisac a rencontré les administrateurs à l'occasion d'une tournée des ordres professionnels.

29

Des remerciements à la présidente sortante, Rose-Marie Charest

Une cérémonie de remerciements pour M^{me} Rose-Marie Charest a été organisée le 11 mai dernier, attirant plusieurs hommes et femmes politiques.

07_

Éditorial

La passion de la profession au service de l'Ordre

08_

Pratique professionnelle

Comprendre l'inspection professionnelle, mieux l'apprivoiser

12_

Déontologie

Décisions disciplinaires rendues en 2014-2015

31_

Le 29 octobre prochain, participez aux Rendez-vous de la formation et à l'assemblée générale annuelle à Québec!

32_

Ghislaine Labelle reçoit le Prix du mérite professionnel de la SQPTO

33_

Nominations à la permanence

34_

Perspectives de psychologues

Superviser des psychothérapeutes d'expérience

36_

Tableau des membres

37_

Registre des psychothérapeutes

39_

Vient de paraître / Colloques et congrès

40_

Petites annonces

42_

La recherche le dit

Le fils du militaire

Rédactrice en chef :: Dominique Héту

Comité de rédaction ::

D^r Nicolas Chevrier, psychologue

D^{re} Nathalie Girouard, psychologue

D^{re} Julie Ménard, psychologue

Rédaction :: Krystelle Larouche

Photos ::

Couverture :: PeskyMonkey / Getty Images

Pages 28, 29 et 33 :: Louis-Étienne Doré

Publicité :: Sana Achour

Abonnements ::

Membres OPQ :: gratuit

Non-membres :: 42,83 \$ / 6 numéros (taxes incluses)

Étudiants :: 27,59 \$ / 6 numéros (taxes incluses)

Dates de tombée des annonces publicitaires :

Septembre 2015 : 16 juillet 2015

Novembre 2015 : 17 septembre 2015

Tél. :: 514 738-1881 ou 1 800 363-2644

Télécopie :: 514 738-8838

Courriel :: psyquebec@ordrepsy.qc.ca

Conception graphique et production ::

MichauDesign



ORDRE DES
PSYCHOLOGUES
DU QUÉBEC

L'OFFRE SÉLECTION
POUR LES PSYCHOLOGUES

DES RÉCOMPENSES BIEN MÉRITÉES POUR MICHÈLE



Couture

VAILLANTE



ORDRE DES
PSYCHOLOGUES
DU QUÉBEC



EN ADHÉRANT À L'OFFRE
SÉLECTION, PROFITEZ DE LA
CARTE VISA® OR ODYSSEE™ POUR
110 \$ PAR ANNÉE ET OBTENEZ:

- Une remise de 55 BONIDOLLARS™
équivalant à 50% des frais annuels.
- Un programme de récompenses
vous permettant d'accumuler 1%
de vos achats en BONIDOLLARS.
- Une couverture complète
d'assurance voyage.
- Une assurance Appareils mobiles¹.

desjardins.com/psychologue



Coopérer pour créer l'avenir



Dr^e Christine Grou / Psychologue
Présidente de l'Ordre des psychologues du Québec

Éditorial

La passion de la profession au service de l'Ordre

Il y a quelques semaines, les psychologues du Québec m'ont élue à la présidence de notre Ordre. C'est un très grand honneur. Je me suis engagée à présider l'Ordre dans le respect de son mandat premier, la protection du public. Bien sûr, la mission de protection du public au regard des différents domaines de la psychologie passe par l'encadrement des pratiques et la formation continue des membres. Cela implique aussi le développement et le rayonnement de notre profession, de même que sa juste reconnaissance dans l'ensemble de ses domaines d'activité.

J'espère sincèrement que les psychologues pourront exercer l'ensemble de leurs fonctions et déployer leurs compétences avec la fierté de leur identité. J'espère aussi que les psychologues du Québec auront un fort sentiment d'appartenance à leur communauté professionnelle et une confiance solide en leur Ordre.

Le rôle et les responsabilités d'un ordre professionnel ne sont pas toujours bien connus et compris de ses membres. Comme la population en général, ils ne sont pas toujours au fait du fonctionnement du système professionnel, de la législation qui s'y rattache, des enjeux politiques en cause et de l'ensemble des considérations juridiques, éthiques, administratives, cliniques ou systémiques qui les sous-tendent. Cela fait aussi partie de l'apprentissage d'une présidence. Je me ferai un devoir de vous transmettre le mieux possible et avec transparence le rationnel des décisions, orientations et priorités de l'Ordre au fil du temps. J'ai aussi fait le vœu sincère de demeurer le plus près possible des réalités de nos membres.

Dans les prochains mois, je vais plonger dans l'étude des grands dossiers menés par l'Ordre afin d'en saisir toutes les nuances et la complexité. Cette période d'observation, de consultation et d'apprentissage est pour moi incontournable. Dans le réseau de la santé, j'ai parfois observé de nouveaux administrateurs qui voulaient introduire des changements majeurs rapidement, avant d'avoir pu analyser la situation actuelle et mesurer les impacts réels de ces décisions. Je n'ai jamais considéré cette conduite comme sage. Je ne l'ai jamais crue porteuse de si grands bénéfices à long terme.

Il y aura, dans les années qui viennent, beaucoup de pain sur la planche. De grands défis nous attendent. Il faudra savoir faire fructifier le solide héritage laissé par M^{me} Charest : une présidence qui inspire respect et confiance, des pratiques rigoureuses, reconnues et crédibles auprès des autres communautés professionnelles et du

public, une équipe dévouée, intelligente et solide à la permanence de l'Ordre. Il faudra développer nos expertises adéquatement, maintenir notre diversité, assurer la qualité des services psychologiques dans cette ère de performance, ce qui en soi n'est pas une mince tâche. Il faudra aussi poursuivre notre réflexion sur nos orientations et nos valeurs au sein même de notre Ordre.

Soyez assurés que dans nos actions à l'Ordre nous allons toujours considérer les bienfaits escomptés et les méfaits potentiels, et réfléchir à nos priorités et à nos conduites dans un contexte de proximité avec nos membres et dans une synergie où l'ensemble de nos pratiques psychologiques pourront s'enrichir mutuellement.

Être psychologue, c'est éprouver une profonde passion pour la nature humaine. C'est aussi la respecter, en la préservant des jugements et motivations qui nous sont propres. C'est mettre à profit la rigueur d'un savoir, la richesse d'une réflexion et l'humilité qu'engendre le sentiment de son ignorance. C'est conjuguer les vertus de la prudence avec la détermination de ses actions. C'est vivre avec la passion d'apprendre, le souci de comprendre et le désir d'intervenir dans l'espoir de générer les plus grands bienfaits possibles. C'est pour moi non seulement une identité, mais également un privilège.

J'aimerais vous remercier pour la confiance dont vous avez fait preuve à mon endroit lors de cette élection. Je remercie tous les psychologues auprès desquels j'ai eu la chance de travailler, pour tout ce qu'ils m'ont inspiré et pour tout ce qu'ils m'ont appris. Je remercie, non sans émotion, ceux qui, parmi ces psychologues, ont été, par leurs actions quotidiennes, d'un soutien précieux et déterminant dans le cours de cette élection. Je sais qu'ils se reconnaîtront. Je vous remercie tous, pour vos mots d'encouragement en cours de campagne et ceux de félicitations depuis l'élection. Je tiens à remercier les membres de la permanence de l'Ordre pour leur accueil chaleureux et confiant, pour leur soutien constant et pour leur professionnalisme. Je remercie du fond du cœur mes enfants, mon conjoint, ma famille et mes amis de si longue date qui, sans tout comprendre de ma vie professionnelle et dans le contexte d'une inconditionnelle affection, sont d'emblée convaincus de ma qualité de présidente.

Au plaisir de faire la connaissance du plus grand nombre de psychologues possible au fil du temps.

Vos commentaires sur cet éditorial sont les bienvenus à :
presidence@ordrepsy.qc.ca

Pratique professionnelle

Comprendre l'inspection professionnelle, mieux l'apprivoiser



Pierre Desjardins / Psychologue

Directeur de la qualité et du développement de la pratique

pdesjardins@ordrepsy.qc.ca

Nous profitons de ce numéro estival de notre magazine pour vous présenter des éléments du bilan des visites d'inspection réalisées au cours de la dernière année. Nous apporterons également quelques précisions sur le processus et les modalités de l'inspection professionnelle, de même que sur des outils sur lesquels elle repose.

_POURQUOI L'INSPECTION PROFESSIONNELLE?

Il faut rappeler que l'inspection professionnelle s'inscrit dans le mandat d'un ordre professionnel de protéger le public. Le Code des professions prévoit qu'un ordre contrôle la conduite et la compétence de ses membres. On confond souvent discipline et inspection professionnelle. Or c'est par le biais de l'inspection professionnelle qu'on vérifie les compétences qu'il faut détenir pour exercer adéquatement la profession, alors qu'il revient au bureau du syndic de s'assurer de la bonne conduite professionnelle. L'inspection se déploie en fonction d'un programme qu'adopte chaque année le conseil d'administration de l'Ordre. L'identification des facteurs de risque en matière de compétence est centrale quand il s'agit d'établir ledit programme annuel et, pour 2014-2015, il avait été résolu de procéder à l'inspection des personnes qui font partie des groupes qui suivent :

- psychologues non encore inspectés alors qu'ils ont plus de 15 ans de pratique;
- psychologues œuvrant en milieu institutionnel et ayant moins de cinq ans de pratique dans le secteur visé;
- psychologues œuvrant dans le secteur de la psychologie clinique (loi 21);
- psychologues habilités à l'évaluation des troubles neuropsychologiques;
- psychothérapeutes compétents non admissibles à un ordre professionnel (PCNA);
- psychologues du secteur de la santé;
- psychologues qui offrent de la supervision;
- psychologues qui reviennent à la pratique après cinq ans et plus ou dont le diplôme date de cinq ans et plus au moment de l'inscription;

- psychologues choisis de façon aléatoire;
- psychologues inspectés pour lesquels un suivi s'impose;
- psychologues ou PCNA qui font l'objet d'un signalement retenu par le comité d'inspection professionnelle (CIP).

Toutefois, ceux qui correspondent aux profils précédemment, bien qu'étant susceptibles de recevoir la visite d'un inspecteur, n'ont pas tous été visités. D'abord, leur nombre excédait le nombre de visites que prévoyait le programme annuel (430) et il a fallu faire un choix aléatoire à partir du bassin de candidats dont nous permettait de disposer ledit programme. De plus, certaines personnes ont été exemptées, mais en raison de motifs particuliers qui essentiellement impliquent que le psychologue (ou le PCNA, le cas échéant) ne pratique pas à ce titre ou encore qu'il ait interrompu temporairement ou cessé sa pratique professionnelle. L'expérience, la notoriété, un nombre restreint de clients, ne jamais avoir fait l'objet d'un signalement (plainte), pour ne nommer que ces quelques raisons, ne constituent pas des motifs d'exemption. À noter que l'exemption cesse dès qu'il y a un retour à la pratique et le professionnel concerné se retrouve alors inscrit *de facto* sur la liste de ceux qui seront inspectés.

Il importe de souligner par ailleurs que l'inspection se fait sur les compétences que requiert la pratique actuelle et non sur toutes celles qui peuvent avoir été acquises, mais qui ne seraient pas liées aux mandats confiés au professionnel visé. À cet égard, les informations qu'on recueille annuellement auprès des psychologues et des PCNA et qui sont consignées dans le dossier qui les concerne doivent refléter la pratique réelle et actuelle.

_DES OBSERVATIONS CONCRÈTES

Un premier constat général permet de conclure que dans l'ensemble les psychologues et les PCNA inspectés exercent de façon compétente, eu égard aux exigences de la pratique. Cela étant, il ressort tout de même un certain nombre de lacunes, pour la majorité mineures, mais nous ne dégagerons dans ce qui suit que quelques constats qui nous semblent intéressants.

Les psychologues d'expérience

D'abord, chez les psychologues qui ont plus de 15 ans de pratique et qui faisaient pour la première fois l'objet d'une inspection professionnelle, on a relevé une plus grande réticence devant la perspective d'être inspectés que chez les autres, mais ils ont tout de même offert une bonne collaboration en cours de processus. De plus, on a noté un certain écart en leur défaveur, comparativement aux autres, en ce qui a trait à la tenue de dossiers, à la compréhension des obligations déontologiques et à l'engagement en formation continue.

Les milieux de travail

Dans le réseau public, on a constaté que les multiples changements administratifs sollicitent de façon particulière les capacités d'adaptation des psychologues. Bon nombre se plaignent de pressions grandissantes pour une production accrue. En milieu hospitalier, l'impact de ces nombreux changements se fait sentir entre autres sur la motivation et l'engagement professionnel (difficultés à s'inscrire dans le développement de sa pratique, à se projeter dans l'avenir et à élaborer un plan de formation continue). En milieu scolaire, on nous a rapporté que la lourdeur des tâches des psychologues les obligerait à dispenser des services moins complets, ce qui leur fait vivre beaucoup d'insatisfaction et limite leur engagement dans des activités de rayonnement pour la profession.

En milieu privé, les psychologues du secteur clinique qui ont uniquement une pratique autonome dans un cabinet de consultation sis à leur domicile sont plus à risque sur le plan de la compétence. Il est probable que cela tienne au fait que ce type de pratique contribue à un certain isolement sur le plan professionnel et que, autre constat, comme les psychologues ayant 15 ans et plus de pratique, ceux-ci s'engagent moins que les autres dans des activités de formation continue.

L'évaluation initiale rigoureuse et la supervision

L'Ordre se préoccupe de l'importance de l'évaluation initiale rigoureuse à laquelle il faut procéder dans le cadre de l'exercice de la psychothérapie, évaluation qui fait partie des règles communes à respecter pour l'exercice de la psychothérapie¹. La loi 21 étant relativement jeune, tous n'ont pas la même compréhension de cette activité d'évaluation et tous ne la réalisent pas de la même façon. L'Ordre doit donc continuer ses efforts pour s'assurer qu'on soit bien au fait de ces règles communes et qu'on y donne suite adéquatement.

En ce qui a trait à la supervision, de nombreuses questions, légitimes par ailleurs, nous sont adressées quant aux balises qui s'imposent. De plus, la supervision n'est pas toujours considérée comme une activité professionnelle soumise à nos obligations professionnelles et réglementaires (p. ex. le rapport à consigner au dossier), au même titre que l'évaluation ou le traitement psychothérapeutique. À cet égard, l'Ordre envisage de mettre sur pied une activité de formation qui y sera expressément consacrée. On prévoit également apporter des modifications au questionnaire préparatoire à la visite d'inspection afin qu'y soient mieux reflétés les enjeux relatifs à la pratique de la supervision, ce qui en facilitera la compréhension.

_UN PROCESSUS RIGOUREUX, EXIGEANT... ET ENRICHISSANT

L'annonce de la visite d'inspection professionnelle ne suscite habituellement pas d'euphorie. Ce serait même plutôt anxiogène et cela nécessite de la part des candidats de bien s'y préparer. Pour ce faire, ils doivent au préalable réfléchir sur leur pratique professionnelle et en rendre compte dans des documents qu'ils retourneront, dont le curriculum vitæ, le questionnaire préparatoire à la visite d'inspection professionnelle et la liste des activités de formation continue des cinq dernières années. En ce qui a trait à la formation continue, l'Ordre compte mettre bientôt dans EspacePsy un portfolio réflexif qui servira aux psychologues et aux PCNA. Ce sera un outil « réflexif », comme son nom le dit, qui permettra de faire état des besoins personnels de formation continue (maintien et développement) en tenant compte de la pratique et des facteurs de risque qui y sont associés. Tous pourront l'utiliser, mais en ce qui concerne les candidats à l'inspection, il y aura obligation de le compléter en vue de la visite de l'inspecteur.

Le curriculum vitæ doit être rédigé (et mis à jour) pour permettre de saisir le parcours professionnel et d'apprécier les exigences en matière de compétence auxquelles le candidat à l'inspection doit répondre dans le cadre de sa pratique actuelle.

Pour ce qui est du « Questionnaire préparatoire à la visite d'inspection professionnelle² », il a été élaboré à partir du « Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec³ ». Il y aura bientôt deux ans que nous l'utilisons et nous nous apprêtons à en faire la révision. Il est important de mentionner que l'analyse du questionnaire auquel répond la personne inspectée ne tient pas lieu d'inspection professionnelle, comme cela peut être le cas chez certains autres ordres professionnels. La visite d'inspection demeure pour nous fondamentale. De fait, le questionnaire est conçu pour faciliter la réflexion du candidat à l'inspection et le préparer aux échanges qu'il aura avec l'inspecteur. Pour sa part, ce dernier se servira du questionnaire comme canevas, pour orienter son investigation. Il est important de rappeler par ailleurs qu'il faut remplir le questionnaire en ayant en tête des situations concrètes, voire des histoires de cas, reliées à la pratique. C'est ce qui servira de base aux échanges dans le cadre de la visite.

Le questionnaire se divise en cinq parties, soit :

- Partie I** L'identité de la personne en inspection et la vue d'ensemble de sa pratique professionnelle actuelle en psychologie
- Partie II** L'exercice des responsabilités professionnelles relatives à ce qui sous-tend la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

Partie III L'exercice des responsabilités professionnelles relatives à la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en psychologie

Partie IV La formation continue

Partie V La participation au rayonnement de la profession⁴

Un premier coup d'œil sur ce questionnaire peut laisser chez certains une impression de redondance dans les questions. Toutefois, une lecture attentive permet de voir qu'en fait si des questions se répètent c'est qu'il est nécessaire de les poser à nouveau, puisqu'elles s'appliquent à des évaluations ou interventions qui sont différentes ou encore à des étapes des processus d'évaluation ou d'intervention qui se succèdent et qui nécessitent l'exercice des mêmes compétences.

Un petit mot maintenant sur la partie III du questionnaire. Il y est question de la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention. La section réservée à l'évaluation est trop souvent escamotée par le candidat à l'inspection qui pourrait croire qu'il n'a pas à la remplir s'il ne s'acquitte pas de mandats formels d'évaluation. Or, cette section du questionnaire recouvre toutes les situations d'évaluation et on conçoit qu'il n'y a pas d'intervention qui puisse se faire sans qu'il y ait évaluation, et ce, tous secteurs de pratique confondus. En effet, comment justifier qu'on puisse intervenir sans avoir une idée des problématiques ou des difficultés que peuvent présenter les clients? Il faut donc rendre compte de tout type d'évaluation, ce qui permet à l'inspecteur de saisir entre autres la pertinence des interventions offertes à un client donné.

Dans un autre ordre d'idées, on pourrait croire que l'inspection est axée sur la tenue de dossiers, et c'est peut-être parfois le cas. Mais ça ne l'est pas toujours. Certes, la tenue de dossiers permet de témoigner de la pratique du psychologue ou du PCNA, mais il demeure possible qu'on fasse preuve de compétence dans la tenue de dossiers alors que ce ne serait pas vrai en d'autres matières. De fait, le dossier est une première fenêtre qu'ouvre l'inspecteur sur une pratique professionnelle qu'on ne pourrait pas juger par ailleurs en ne regardant seulement que la façon d'en rendre compte. À cet effet, il faut que l'inspecté ait en tête plusieurs illustrations significatives de sa pratique que l'inspecteur verra alors à explorer.

_L'INSPECTION PROFESSIONNELLE : UNE BELLE OPPORTUNITÉ!

En complément à la présente chronique, nous vous invitons à lire la brochure *L'inspection professionnelle – le temps de faire le point sur sa pratique*⁵. Cela pourrait contribuer à diminuer des appréhensions, qu'on peut comprendre par ailleurs, devant la perspective de recevoir la visite d'un inspecteur de l'Ordre. Le processus est exigeant, voire stressant, mais en fin de compte l'expérience de l'inspection professionnelle est généralement vécue de façon positive et constitue un apport certain à celui qui y a été soumis. Plusieurs rapportent en avoir profité, notamment pour s'informer, demander conseil, prendre conscience de leurs compétences et réalisations et voir ce qu'il est intéressant et pertinent de maintenir ou de développer. Alors, pour l'année qui vient, on vous souhaite la visite d'un inspecteur?

_Notes

- 1 Voir à cet effet le *Guide explicatif sur la loi*, section portant sur l'exercice de la psychothérapie, p. 81-82. Voir également : Desjardins, Pierre (2014). « Évaluer avant d'entreprendre une psychothérapie : une règle! ». *Psychologie Québec*, vol. 31, n° 1, p. 9-11.
- 2 Le questionnaire se trouve dans le site de l'Ordre à l'adresse URL suivante : www.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/QIP___psychologue_Fevrier_2015.pdf
- 3 Le référentiel se trouve dans le site de l'Ordre à l'adresse URL suivante : www.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/2011_07_Referentiel_d_activite_professionnelle.pdf
- 4 Pour les PCNA, on a adapté le questionnaire à la pratique de la psychothérapie, mais il reprend essentiellement les mêmes cinq parties.
- 5 *L'inspection professionnelle – le temps de faire le point sur sa pratique* se trouve dans le site de l'Ordre à l'adresse URL suivante : ordrepsyqc.ca/brochureinspection

_SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE POUR LES PSYCHOLOGUES

Vous vivez une crise suicidaire ou une autre situation grave pouvant affecter votre fonctionnement personnel, social ou professionnel?

Composez le 1 877 257-0088, accessible en tout temps.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur ce service, visitez le site Web www.ordrepsy.qc.ca/membres.



EN PRIMEUR! D^r Anthony Bateman, psychiatre

Le traitement basé sur la mentalisation : théorie et applications

Montréal, 8 octobre 2015

Applications du traitement basé sur la mentalisation à des populations particulières : personnalité antisociale, personnalité évitante, adolescents et familles

Montréal, 9 octobre 2015



L'accompagnement des victimes souffrant de stress post-traumatique (Niveau 1 - Base)

Mtl : 15-16 octobre 2015 • Qc : 4-5 novembre 2015

D^{re} Pascale Brillon, psychologue



Le narcissisme normal et pathologique

Mtl : 19-20 novembre 2015 • Qc : 22-23 octobre 2015

André Renaud, psychologue et psychanalyste



Intervenir auprès de personnes présentant un trouble de la personnalité : éclairage des théories de l'attachement, aspects développementaux et implications cliniques

Mtl : 9 décembre 2015 • Qc : 26 novembre 2015

D^r Sébastien Bouchard, psychologue



Le traitement cognitif comportemental du trouble d'anxiété généralisée (TAG)*

Mtl : 16 octobre 2015 • Qc : 27 novembre 2015

D^{re} Amélie Seidah, psychologue



Violence dans la famille et troubles de santé mentale : évaluation du risque d'homicide, enjeux cliniques et psychothérapeutiques

Mtl : 10-11 décembre 2015 • Qc : 12-13 novembre 2015

D^{re} Suzanne Léveillé, psychologue



Visionnez ces formations EN DIRECT via webconférence!

Découvrez les nombreux avantages de suivre une formation de qualité dans le confort de votre environnement de travail ou de votre maison en direct! Ces formations sont offertes aux organismes ainsi qu'aux individus. Vous pourrez vous brancher et visionner la formation sur votre ordinateur, tablette (Mac ou Android) ou sur grand écran dans votre milieu de travail avec vos collègues.



EN PRIMEUR! D^r Anthony Bateman, psychiatre

Le traitement basé sur la mentalisation : théorie et applications
8 octobre 2015

Applications du traitement basé sur la mentalisation à des populations particulières : personnalité antisociale, personnalité évitante, adolescents et familles
9 octobre 2015

D^{re} Amélie Seidah, psychologue

Le traitement cognitif comportemental du trouble d'anxiété généralisée (TAG)
27 novembre 2015

D^r Sébastien Bouchard, psychologue

Intervenir auprès de personnes présentant un trouble de la personnalité : éclairage des théories de l'attachement, aspects développementaux et implications cliniques
26 novembre 2015

D^{re} Suzanne Léveillé, psychologue

Violence dans la famille et troubles de santé mentale : évaluation du risque d'homicide, enjeux cliniques et psychothérapeutiques
12-13 novembre 2015

Déontologie

Décisions disciplinaires rendues en 2014-2015

À la suite du dépôt d'une plainte au conseil de discipline



Robert Vachon / Psychologue

Syndic

rvachon@ordrepsy.qc.ca

Le bureau du syndic contribue à la mission de protection du public de l'Ordre des psychologues en offrant les services suivants :

- enquête auprès des professionnels¹ à la suite des signalements d'inconduite que le public lui achemine;
- consultations déontologiques auprès des professionnels et du public;
- interventions préventives en situations de conflits entre clients et professionnels;
- conciliation des comptes d'honoraires;
- dépôt et suivi de plaintes au conseil de discipline de l'Ordre.

Même si la très grande majorité des enquêtes et autres activités menées au bureau du syndic permettent de trouver des solutions non disciplinaires, dans certaines situations, le syndic dépose une plainte au conseil de discipline. Ce dernier entend les parties, prend des décisions sur culpabilité et impose des sanctions le cas échéant. Les décisions du conseil de discipline sont publiques et sont accessibles dans leur intégralité dans le site www.jugements.qc.ca, sauf exception.

Nous résumons ici les décisions rendues par le conseil de discipline pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2015, décisions que nous regroupons selon la nature des infractions au Code des professions et au Code de déontologie des psychologues.

_CONFLIT D'INTÉRÊTS ET INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE

• Dossier 33-12-00423

Ce psychologue a été reconnu coupable d'avoir agi à titre d'expert dans le cadre d'une enquête du syndic portant sur une psychologue alors qu'il avait antérieurement agi comme expert dans une cause où cette psychologue agissait comme experte pour la partie adverse, omettant ainsi de sauvegarder son indépendance professionnelle et d'éviter toute situation où il serait en conflit d'intérêts, le tout en contravention des articles 32 du Code de déontologie des psychologues² et 31 et 33 du Code de déontologie des

psychologues³. Ce psychologue a été condamné à une amende de 1000 \$ et au paiement des déboursés et des frais d'expertise limités à 1500 \$.

• Dossier 33-11-00414

Ce psychologue a été reconnu coupable d'avoir établi une relation amicale avec un client, allant dans des cafés et des restaurants avec lui et acceptant d'être présenté à un ami de ce dernier. Il a également été reconnu coupable de n'avoir pas conservé les dossiers de ses clients durant au moins 5 ans à compter du dernier service professionnel rendu. Il a été acquitté d'un chef lui reprochant d'avoir effectué des suivis psychologiques dans des cafés et des restaurants, alors que son bureau n'était pas adapté pour recevoir les clients concernés compte tenu de leurs problématiques physiques, douloureuses ou neurologiques. Au 31 mars 2015, la décision sur sanction faisait toujours l'objet de délibérations du conseil de discipline.

_INCONDUITES SEXUELLES, HONNEUR ET DIGNITÉ DE LA PROFESSION

• Dossier 33-14-00443

Dans ce dossier, le conseil de discipline a ordonné la radiation provisoire immédiate du psychologue à la suite du dépôt d'une plainte à son endroit comportant neuf (9) chefs d'accusation, notamment pour des gestes à caractère sexuel avec des clientes. Rappelons que le Code des professions permet de requérir la radiation provisoire du tableau des membres, et ce, avant que la cause ne soit entendue. Dans de telles situations, le conseil doit alors évaluer si les gestes allégués répondent aux quatre critères suivants :

- ces gestes sont graves et sérieux;
- ces gestes portent atteinte à la raison d'être de la profession;
- ces gestes risquent de compromettre la protection du public;
- ces gestes doivent faire l'objet d'une preuve à première vue.

Dans ce dossier, ces critères étaient satisfaits et la nature des accusations, la répétition alléguée de ces gestes à caractère sexuel, ainsi que la reconnaissance par le psychologue des reproches qui lui étaient adressés ont convaincu le conseil de discipline de se prononcer séance tenante, le tout afin d'assurer la protection du public. Au 31 mars 2015, la décision du conseil de discipline sur la culpabilité et la sanction n'avait pas été rendue.

• Dossier 33-13-00426

Ce psychologue a plaidé coupable d'avoir développé une relation amoureuse et intime et eu des relations sexuelles avec une de ses clientes, ainsi que d'avoir fait défaut de maintenir une relation de confiance et/ou de respect mutuel envers une autre cliente qu'il suivait et qui était l'amie de la première. Il s'est également reconnu coupable d'avoir fait défaut de maintenir une conduite irréprochable envers cette dernière en lui faisant part de ses problèmes personnels découlant de sa relation avec son amie lors d'un entretien téléphonique, le tout en contravention des articles 4 et 41 du Code de déontologie des psychologues (R.R.Q., c. C-26, r. 212) et de l'article 59.1 du Code des professions (L.R.Q., c. C-26). Le conseil a suivi les représentations communes des parties sur sanction et le psychologue a été condamné à une radiation temporaire de neuf (9) mois, au paiement d'amendes totalisant 5000 \$, ainsi qu'au paiement des frais de publication d'un avis de la décision dans un journal et des déboursés, y compris les frais d'expert.

• Dossier 33-13-00432

Le psychologue a plaidé coupable d'avoir posé des gestes à caractère sexuel et d'avoir eu des relations sexuelles avec une cliente, le tout dans le cadre d'un suivi psychothérapeutique, se plaçant ainsi en situation de conflit d'intérêts et de rôles. Se référant à une décision antérieure sur un sujet similaire, le conseil de discipline rappelle dans son jugement que la relation professionnelle entre une cliente et son thérapeute est en soi inégale et que lorsqu'un psychologue profite de cette relation pour avoir des relations sexuelles avec elle, il commet une infraction grave. Toutefois, considérant les facteurs atténuants dans le dossier, le conseil a accepté la recommandation commune des parties de sanctionner le psychologue comme suit : une amende de 1500 \$, une période de radiation temporaire de quatorze (14) mois ainsi que la publication d'un avis de la décision, aux frais du psychologue, dans un journal et le paiement des déboursés et des frais d'expertise. Le conseil a également formulé une recommandation au conseil d'administration de l'Ordre à l'effet d'obliger le psychologue à se soumettre à une supervision après la période de radiation.

_QUALITÉ DES SERVICES PROFESSIONNELS, HONNEUR ET DIGNITÉ DE LA PROFESSION

• Dossier 33-13-00436

Après avoir entendu la preuve soumise par les parties, le conseil de discipline a reconnu la culpabilité de la psychologue d'avoir

exercé sa profession dans un état susceptible de compromettre la qualité de ses services, en contravention des articles 37 du Code de déontologie des psychologues ainsi que 59.2 du Code des professions. De plus, la psychologue a également été reconnue coupable d'avoir négligé de consigner ses notes évolutives à la suite d'une consultation, en contravention de l'article 3 du Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues⁴. Elle a toutefois été acquittée relativement à un chef lui reprochant d'avoir dévoilé à ses clients plusieurs aspects de sa vie privée, ainsi que relativement à un chef lui reprochant d'avoir exercé sa profession dans un état susceptible de compromettre la qualité de ses services. La psychologue intimée s'était vue imposer une radiation provisoire de sa pratique qui est en vigueur jusqu'à la décision du conseil imposant une sanction.

_DEVOIRS ET OBLIGATIONS ENVERS LA PROFESSION

• Dossier 33-14-00459

Dans ce dossier, le syndic adjoint a présenté une requête en limitation provisoire et immédiate de la psychologue. En effet, cette psychologue est impliquée dans une enquête du syndic pour laquelle elle aurait refusé de répondre aux multiples demandes adressées par le syndic, allant jusqu'à négliger de lui faire connaître ses disponibilités pour une rencontre. Dans sa décision, le conseil a exprimé qu'il était nécessaire d'agir immédiatement pour protéger le public puisque l'enquête des syndicats est paralysée par l'incurie de la psychologue. C'est pourquoi le conseil a ordonné la limitation provisoire immédiate de la psychologue et de son droit d'exercer toutes ses activités professionnelles à titre de psychologue, et ce, jusqu'à ce qu'elle se soit pleinement acquittée de son obligation de collaboration avec le bureau du syndic.

• Dossier 33-14-00445

Ce psychologue a reconnu sa culpabilité aux accusations d'avoir entravé le comité d'inspection professionnelle en négligeant de répondre aux multiples demandes qui lui ont été adressées par le comité d'inspection professionnelle et le bureau du syndic, et ce, malgré les nombreux engagements qu'il avait pris à cet égard. Le conseil a décidé de suivre les représentations communes sur sanction et lui a imposé une amende de 3000 \$, ainsi que le paiement des déboursés.

_PUBLICITÉ, CONFLIT D'INTÉRÊTS ET INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE

• Dossier 33-14-00448

Ce psychologue a plaidé coupable en reconnaissant avoir participé en tant que psychologue à une publicité recommandant aux abonnés d'une infolettre transmise par courriel, ainsi que via le réseau social Twitter, l'achat d'un produit ou d'un service qui n'est pas relié au domaine de la psychologie. De plus, pendant la durée de la relation professionnelle avec différents clients, le psychologue a omis de sauvegarder son indépendance professionnelle et s'est placé dans une situation susceptible de mettre en cause le caractère professionnel de sa relation ainsi que la qualité de ses services professionnels, en entreprenant une croisière en compagnie de ses clients. Le conseil a décidé de suivre les représentations communes sur sanction des parties et lui a imposé une amende de 1000 \$ sur chacun des trois (3) chefs de la plainte, ainsi que le paiement des déboursés.

PSYCHOLOGUES
à la recherche
d'un milieu **DE VIE**
PROFESSIONNEL, dynamique « agréable? »

Cette offre s'adresse à vous!

Vous avez envie d'ouvrir dans un milieu dynamique, offrant de nombreuses possibilités d'emploi au sein d'une équipe d'une vingtaine de psychologues soutenus par une coordonnatrice qui croit au service et en valorise l'expertise? La Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (CSGS) a un emploi pour vous!

Découvrez les nombreux avantages professionnels dont vous bénéficiez à la CSGS en visitant le www.csdgs.qc.ca sous la rubrique « Offres d'emploi »

Au plaisir de vous accueillir!

• 33-14-00449

Le psychologue a reconnu sa culpabilité d'avoir tenu des propos revêtant un caractère sensationnel et d'avoir omis de souligner la valeur relative de ces renseignements en rédigeant un article dans un quotidien. Selon le syndic, les diverses affirmations et informations de cet article manquaient de fondement scientifique et étaient sensationnalistes. Le conseil a décidé de suivre les représentations communes sur sanction des parties et a condamné le psychologue à une amende de 1000 \$, ainsi que les déboursés.

_PLAINTES PRIVÉES

Le Code des professions reconnaît que toute personne du public puisse porter plainte devant le conseil de discipline (article 128). On parle alors d'une plainte privée. Les plaintes privées suivantes ont fait l'objet de décisions du conseil de discipline lors de l'exercice financier 2014-2015 :

• 33-09-00393

Le conseil de discipline a fait droit au désistement du plaignant relativement à cette plainte privée, puisque ce désistement est intervenu à la suite de « discussions entre deux procureurs d'expérience qui connaissent bien leur dossier ».

• 33-12-00422

Dans ce dossier, le plaignant privé s'est désisté de la plainte qu'il avait déposée à l'encontre d'une psychologue. Considérant le fait que le procureur de la psychologue ne s'y opposait pas, le conseil de discipline a fait droit au désistement.

_Notes

- 1 Dans ce texte, le terme « professionnel » réfère aux professionnels encadrés par l'Ordre des psychologues du Québec, soit les psychologues et les psychothérapeutes qui ne sont pas membres d'un ordre professionnel.
- 2 R.R.Q., c. C-26, r. 148.1; ceci réfère à l'ancien code de déontologie qui était en vigueur avant l'actuelle version entrée en vigueur le 19 août 2008.
- 3 R.R.Q., c. C-26, r. 212.
- 4 R.R.Q., c. C-26, r. 221.



Institut
de psychologie
contextuelle

FORMATIONS

ACCREDITÉES PAR L'OPQ POUR LES PSYCHOTHÉRAPEUTES

Thérapie d'acceptation et d'engagement - ACT et thérapies contextuelles de troisième vague

FORMULES ADAPTÉES



Nous ressortons avec des outils utiles et pertinents pour notre pratique, en plus d'une prise de perspective différente sur soi.

Nathalie Diotte
Psychologue

4 OPTIONS DE FORMATIONS

avec

Benjamin Schoendorff
et nos invités



Bases de l'ACT

3 ateliers pour bien démarrer en ACT
ACT 1 : initiation au protocole en 6 étapes pour pratiquer la matrice ACT
ACT 2 : focalisé sur la relation thérapeutique
ACT 3 : bases théoriques et cliniques de l'ACT

Compétences ACT

Les 3 ateliers de base, plus 4 ateliers au choix pour perfectionner vos habiletés et accès au groupe de soutien

Programme de formation clinique supervisée

11 ateliers, dont 2 avec nos invités internationaux, 36 heures de supervision de groupe en ligne et groupe de soutien

Ateliers à la carte

À sélectionner parmi les 13 ateliers de nos différents modules

À NE PAS MANQUER

Lisa Coyne, PhD

ACT pour enfants, adolescents et parents
12 et 13 février 2016



Steven C. Hayes, PhD

Introduction à l'ACT
14 avril 2016
Stratégies cliniques avancées
15 et 16 avril 2016



Traduction simultanée

Formations
dans les milieux

Formations
en ligne

Combinez pour économiser :

Selon l'option Rabais 10 à 25 %
Tarif étudiant Rabais de 50 %

contextpsy.com

Fondateur de

Prendre des vacances un bonheur ou une corvée?

On passe moins d'heures au travail qu'auparavant, la semaine habituelle de travail se situant en moyenne à 34,8 heures comparativement à 37,2 heures en 1988 (Institut de la statistique du Québec, 2014). Cependant, la frontière entre le travail et la vie personnelle est de plus en plus perméable. Ceci est d'autant plus présent avec l'accès croissant aux technologies de l'information. D'ailleurs, il est désormais commun que les employeurs fournissent d'emblée des moyens de communication à leurs employés comme des ordinateurs portables, des téléphones intelligents et des portails d'accès aux courriels à l'extérieur du travail. On semble envoyer le message qu'un travailleur doit être disponible en tout temps, entre les périodes de travail et même durant les vacances. Dans ce contexte, il peut être difficile, d'une part, de se donner le droit de prendre des vacances et, d'autre part, de décrocher réellement lorsqu'on est en vacances. Or, comme cela est présenté dans le texte de la D^{re} Trépanier et de M^{me} Foucreault, il importe de maintenir à flot son réservoir de ressources personnelles physiques (p. ex. son énergie), cognitives (p. ex. sa concentration) et émotionnelles (p. ex. son sentiment d'efficacité) pour se prémunir contre l'épuisement. Et les vacances sont un moyen pour récupérer les ressources personnelles dépensées pour répondre aux demandes au quotidien, tant celles du travail que celles liées à la vie personnelle.

Pour une majorité de travailleurs, les vacances auraient un bénéfice immédiat sur la réduction des symptômes de détresse et d'épuisement, effet qui pourrait se poursuivre plusieurs semaines après la fin de celles-ci. En outre, un temps d'arrêt permettrait de mieux réussir au travail et de mieux s'investir à la maison (en ayant plus d'énergie, par exemple) et favoriseraient un meilleur équilibre travail-vie personnelle. En plus de permettre de récupérer les ressources investies dans le travail, les vacances permettraient de relativiser la centralité du travail pour l'individu, favorisant ainsi un sain détachement par rapport au travail lors du retour des vacances.

Cependant, les vacances ne sont pas le seul moyen de faire le plein de ressources dépensées pour répondre aux demandes quotidiennes. Le texte de M. Hatier et du D^r Boudrias en fait d'ailleurs bien état. On sait également qu'il peut être plus difficile pour certaines personnes de revenir au bureau après les vacances. Par exemple, pour les travailleurs ayant tendance au perfectionnisme caractérisé par le doute, le retour au travail les rendrait plus anxieux et fatigués qu'avant le départ, à cause de l'accumulation de travail en leur absence et de l'anticipation de ne pouvoir y faire face. Ainsi, si l'on

se sait prédisposé aux soucis liés au travail, il importe donc de bien préparer son départ, en s'assurant de ne pas laisser de dossiers en suspens ou en les déléguant à des collègues de confiance. D'autre part, la recherche nous apprend que certaines personnes décrochent plus facilement que d'autres, ce qui leur permet de mieux profiter de leurs périodes de répit.

Peu importe que ce soit par le biais de vacances ou encore par les pauses au quotidien, tous s'entendent sur l'importance de récupérer en s'accordant un répit. D'ailleurs, la division québécoise de l'Association canadienne pour la santé mentale en fait le thème de sa campagne depuis les deux dernières années. La D^{re} Trépanier et M^{me} Foucreault soulignent clairement que, pour qu'il y ait répit, la pause que l'on se donne doit permettre de récupérer les ressources dépensées. Cette récupération passe par plusieurs mécanismes complémentaires tels le détachement psychologique, la relaxation et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. Bien que la durée des vacances puisse influencer la récupération, ce qui semble essentiel est ce que ces vacances nous apportent. En ce sens, les stratégies proposées dans le texte de M. Hatier et du D^r Boudrias visent à favoriser les mécanismes essentiels pour en bénéficier.

En complément à ces textes, l'entrevue avec la D^{re} Lucie Mandeville réalisée par Évelyne Marcil-Denault ajoute des nuances essentielles à ce qu'on entend par répit. On y souligne l'importance de prendre du temps pour soi en fonction de ses besoins. On retient également de porter une attention particulière à la perspective prise par rapport aux vacances, pour s'assurer qu'elles soient bénéfiques, gages de bien-être plutôt qu'une corvée. L'important, ce ne sont pas les vacances en soi, mais bien ce qu'on en retire.

Nos ressources personnelles sont nécessaires à notre santé et les vacances constituent une belle façon d'en prendre soin.

Bibliographie

Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., et Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 854.

Institut de la statistique du Québec (2014). État du marché du travail au Québec: Bilan de l'année 2014. Travail et rémunération.

Sonnentag, S., et Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 393.



D^{re} Julie Ménard / Psychologue

La D^{re} Ménard est professeure agrégée au département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal. Ses travaux de recherche portent sur la récupération des travailleurs et ont, entre autres, permis de mettre en lumière l'importance de s'arrêter, de porter attention au moment présent et de bien utiliser ses périodes de loisirs pour récupérer son énergie et ainsi être un travailleur plus en santé.



Sarah-Geneviève Trépanier
Professeure

M^{me} Trépanier est professeure au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal



Annie Foucreault
Doctorante

M^{me} Foucreault est doctorante en psychologie à l'Université du Québec à Montréal

_ L'épuisement professionnel et la récupération des ressources entre les périodes de travail

_ L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

L'épuisement professionnel, souvent appelé *burnout*, représente une manifestation importante de problèmes de santé psychologique au travail associée à de sérieuses conséquences personnelles (p. ex. des symptômes dépressifs; Hakanen et Schaufeli, 2012) et organisationnelles (p. ex. absentéisme, diminution de la performance; Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2003; Bakker et Heuven, 2006). L'épuisement professionnel reflète l'érosion de l'état psychologique positif de l'employé et découle d'une relation délétère entre ce dernier et son environnement de travail. L'épuisement professionnel se reconnaît par la présence de trois principaux symptômes, soit *l'épuisement émotionnel*, *la dépersonnalisation* et *la perte du sentiment d'accomplissement* (Bakker, Demerouti et Sanz-Vergel, 2014; Schaufeli, Leiter et Maslach, 2009). *L'épuisement émotionnel*, qui s'avère le symptôme prédominant de l'épuisement professionnel, renvoie au manque d'énergie ainsi qu'au sentiment que les ressources émotionnelles, cognitives et physiques de l'employé sont épuisées. L'épuisement émotionnel représente donc une panne des ressources de l'individu qui se traduit, notamment, par une fatigue continue et une perte d'énergie lors de l'accomplissement des tâches (Bakker, Demerouti et Sanz-Vergel, 2014; Schaufeli et Taris, 2005). *La dépersonnalisation* se caractérise par une attitude de détachement et d'indifférence vis-à-vis du travail. L'employé devient progressivement insensible à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs, ainsi qu'envers les exigences inhérentes à son

travail. Il s'agit d'une stratégie mal adaptée, destinée à faire face à l'épuisement des ressources individuelles (Maslach et Leiter, 2008; Schaufeli et Taris, 2005). Bien que l'épuisement émotionnel et le cynisme soient considérés comme les principales manifestations de l'épuisement professionnel (Demerouti, Mostert et Bakker, 2010; Schaufeli et Bakker, 2004), ce dernier est également représenté par un troisième symptôme : *la perte du sentiment d'accomplissement* au travail. Cette manifestation fait référence à une diminution du sentiment de compétence au travail (c.-à-d. à la dévalorisation de son travail et de ses habiletés; Maslach et Leiter, 2008).

_ FACTEURS ORGANISATIONNELS RELIÉS À L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Différents facteurs contextuels liés au travail peuvent contribuer au développement du sentiment d'épuisement professionnel chez les employés. Plus particulièrement, la recherche montre que la présence de caractéristiques négatives dans l'environnement de travail, appelées demandes, favorise l'épuisement professionnel (Bakker et Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli, 2001). Les demandes au travail réfèrent à tout aspect organisationnel ou interpersonnel (p. ex. une surcharge de travail et des conflits interpersonnels) qui nécessite un investissement d'énergie de la part de l'employé afin d'y faire face. Plusieurs demandes ont été associées à l'épuisement professionnel, notamment la charge de travail, l'ambiguïté et les conflits de rôle, ainsi

que les demandes émotionnelles et sociales (Bakker, Demerouti et Euwema, 2005; Fernet et coll., 2013; Jawahar, Stone et Kisamore, 2007; Trépanier, Fernet et Austin, 2013). La charge de travail se caractérise par le fait d'avoir trop de choses à accomplir sans, toutefois, avoir suffisamment de temps pour les réaliser. L'ambiguïté de rôle se produit lorsqu'un employé n'a pas suffisamment d'information quant à ses responsabilités et aux attentes, l'empêchant d'accomplir adéquatement ses tâches, tandis que les conflits de rôle se produisent lorsqu'un individu reçoit des demandes contradictoires et incompatibles (p. ex. un psychologue qui se fait demander de voir plus de clients et d'augmenter la qualité des services offerts). De plus, les demandes émotionnelles (p. ex. côtoyer des clients ayant des problèmes importants) et sociales (p. ex. des relations interpersonnelles conflictuelles avec ses collègues) sont également associées au fait de vivre des symptômes d'épuisement professionnel.

En plus de la présence de demandes, l'absence de caractéristiques de travail positives est un élément clé qui favorise également l'épuisement professionnel. Ces caractéristiques positives, aussi appelées ressources organisationnelles, se définissent par tout aspect organisationnel ou interpersonnel (p. ex. le soutien social et l'autonomie décisionnelle) qui permet d'atteindre des buts importants, qui favorise le développement personnel ou professionnel des employés ou qui diminue les effets négatifs des demandes (Bakker et Demerouti, 2007; Demerouti et coll., 2001). Parmi les ressources ayant été associées à l'épuisement professionnel, il y a, entre autres, le manque d'autonomie décisionnelle, de rétroaction et de soutien social (Bakker, Demerouti et Euwema, 2005; Fernet et coll., 2013). Le manque d'autonomie décisionnelle réfère à l'impossibilité de prendre des décisions et d'avoir le contrôle de son travail (p. ex. se faire imposer la manière dont on doit travailler). La recherche montre que le fait de ne pas obtenir de soutien social (c.-à.-d. recevoir des conseils et des suggestions ainsi que se sentir écouté) ni de rétroaction quant au travail accompli (p. ex. que l'on souligne ses bons coups) favorise le développement de symptômes d'épuisement.

COMMENT LES DEMANDES ASSOCIÉES AU TRAVAIL PEUVENT MENER À L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Les demandes propres au travail nécessitent que les employés investissent des ressources cognitives (p. ex. la concentration), émotionnelles et physiques (p. ex. l'énergie) de manière soutenue tout au long de la journée (Demerouti et coll., 2009). Ainsi, ces demandes peuvent engendrer des coûts psychologiques et physiologiques importants pour l'individu, dont des symptômes de fatigue (Demerouti et coll., 2001). En retour, cet état de fatigue peut, ultimement, mener à des symptômes d'épuisement professionnel (Sonnetag et Zijlstra, 2006). Afin d'éviter l'occurrence de tels symptômes, l'individu doit, durant ses périodes de repos (p. ex. durant la soirée, la fin de semaine ou lors de ses périodes

de vacances), prendre une pause par rapport aux tâches liées à son travail pour ainsi avoir l'occasion de récupérer ses ressources dépensées au travail (Sonnetag, Kuttler et Fritz, 2010). Précisément, en périodes hors travail, l'individu doit répondre à ce que l'on appelle son « besoin de récupération », c'est-à-dire son besoin d'être temporairement déchargé de ses demandes reliées au travail (Meijman et Mulder, 1998; Sonnetag et Zijlstra, 2006). Or des facteurs, telle une surcharge de travail, peuvent limiter la capacité de l'employé à récupérer les ressources qu'il a dépensées au travail. Lorsque cela survient, une forme de « spirale de la perte » peut s'enclencher. En effet, l'individu peut retourner au travail avec une quantité de ressources insuffisante pour faire face aux demandes de son emploi et ainsi épuiser davantage son réservoir de ressources. À long terme, une telle spirale peut favoriser la présence de symptômes d'épuisement professionnel (Hobföll, 1989, 2002).

COMMENT ÉVITER L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Quatre types de stratégies ont été mises de l'avant dans la littérature scientifique afin d'éclairer les employés quant aux éléments à mettre en place pour favoriser le réapprovisionnement de leurs ressources lors de leurs périodes de repos. Ces dernières sont : 1) les stratégies de relaxation; 2) les stratégies de maîtrise; 3) les stratégies de détachement psychologique et 4) les stratégies de contrôle (Sonnetag et Fritz, 2007).

Les stratégies de relaxation concernent la réalisation d'activités qui favorisent la présence d'émotions positives et qui impliquent un faible niveau d'activation physique (De Bloom, Geurts et Kompier, 2012). En guise d'exemple, le yoga et la méditation sont considérés comme étant des activités relaxantes. En effet, en n'imposant que très peu de demandes physiques, cognitives et émotionnelles sur les employés, ces activités permettent de récupérer l'énergie investie au travail (Sonnetag et Fritz, 2007).

Les stratégies de maîtrise englobent toutes les activités qui offrent de nouveaux défis et qui permettent d'apprendre de nouvelles choses, telles que : prendre un cours de musique, faire de la randonnée en montagne et faire du bénévolat (Sonnetag et Fritz, 2007). Contrairement aux activités de relaxation, ces activités exigent des demandes physiques, cognitives et émotionnelles supplémentaires de la part de l'employé en période de repos. Or ces activités sont reconnues pour favoriser le bien-être et la récupération de l'énergie investie au travail, car elles permettent à l'individu d'acquérir de nouvelles ressources (p. ex. un sentiment de compétence) à l'extérieur du travail (Ménard, Flaxman et Foucreault, soumis; Sonnetag et Fritz, 2007).

Les stratégies de détachement psychologique concernent la réalisation d'activités qui permettent aux employés de ne pas penser au travail en périodes de repos. Par exemple, faire du sport après le travail est reconnu comme étant une activité qui favorise le détachement psychologique (Feuerhahn, Sonnentag et Woll, 2014). En fait, de telles activités sont bénéfiques au réapprovisionnement des ressources en périodes hors travail, puisque les individus utilisent des fonctions différentes de celles employées au travail et ils permettent ainsi à leur système psychobiologique de retourner à son niveau de base avant leur prochaine journée de travail.

Finalement, les stratégies de contrôle réfèrent au niveau de latitude décisionnelle que l'individu possède quant à la façon de disposer de son temps en période de repos (Sonnentag et Fritz, 2007). En fait, il est reconnu qu'un niveau de contrôle élevé sur le type d'activités réalisées en périodes hors travail est favorable au bien-être et à la récupération des ressources des employés, car ces derniers peuvent davantage se vouer à des activités de loisir qui répondent à leurs préférences et à leurs besoins personnels (De Bloom et coll., 2012).

Toutefois, nombreux sont les employés qui ne disposent que d'un faible niveau de latitude décisionnelle quant aux types d'activités qu'ils effectuent après le travail et lors de leurs périodes de repos ou de vacances. En effet, deux facteurs sont reconnus pour restreindre le contrôle des employés sur leur temps hors travail. D'une part, la présence d'une charge de travail élevée peut limiter le contrôle des individus sur leur temps hors travail, car elle peut inciter ces derniers à se vouer à des tâches liées au travail en soirée (Sonnentag et Bayer, 2005). D'autre part, les responsabilités hors travail (p. ex. les tâches ménagères et les soins donnés aux enfants) peuvent aussi limiter le niveau de contrôle sur l'organisation du temps en période de repos puisque : 1) elles exigent un investissement de temps considérable; 2) elles peuvent être perçues comme étant obligatoires et 3) elles doivent souvent être effectuées à des moments spécifiques (p. ex. préparer le souper après le travail; Sonnentag, 2001; Sonnentag et Zijlstra, 2006).

Ainsi, il importe que les employés soient mis aux faits de stratégies pouvant leur permettre d'augmenter leur capacité à gérer leur temps hors travail. À cet effet, des chercheurs ont suggéré de restreindre l'utilisation des technologies informatiques reliées au travail (p. ex. téléphones intelligents) en soirée pour ainsi éviter d'être confrontés à des éléments (p. ex. courriel d'un collègue) qui peuvent les inciter à réaliser des activités liées au travail en période de repos (Derks, et coll., 2014; Sonnentag, 2001). De plus, d'autres chercheurs ont mis en évidence que de l'aide tangible (p. ex. s'occuper des enfants) reçue de la part des proches peut aussi contrer les effets négatifs issus des demandes hors travail, et ce, en réduisant leur charge perçue ou réelle (Baruch-Feldman et coll., 2002; Cohen et Syme, 1985; Greenglass, Burke et Konarski, 1998).

__L'IMPORTANCE DE REFAIRE LE PLEIN

Le travail peut être une source d'accomplissement ainsi que de développement professionnel et personnel. De surcroît, il peut être associé à des gains psychologiques importants, tels l'engagement, la vitalité et la passion. Cependant, en fonction des demandes qui y sont associées, le travail peut également engendrer des pertes sur le plan des ressources émotionnelles, cognitives, et physiques des employés, les rendant ainsi plus vulnérables à des problèmes psychologiques (p. ex. épuisement professionnel). Il s'avère donc important de s'assurer de refaire le plein des ressources individuelles à l'extérieur du travail, que ce soit par le biais de stratégies de relaxation, de maîtrise, de détachement psychologique ou de contrôle. Il en est ainsi puisque ce réapprovisionnement des ressources à l'extérieur du travail est un moyen efficace de diminuer l'impact négatif des demandes du travail et de favoriser le fonctionnement psychologique optimal des employés.

__Bibliographie

- Bakker, A. B., et Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., et Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., et Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411
- Bakker, A. B., Demerouti, E., et Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Bakker, A. B., et Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423-440.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., et Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84-93.
- De Bloom, J., Geurts, S. A., et Kompier, M. A. (2012). Effects of short vacations, vacation activities and experiences on employee health and well-being. *Stress and Health*, 28(4), 305-318.
- Cohen, S., et Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. *Social Support and Health*, 3, 3-22.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., et Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Current Perspectives on Job-stress Recovery: Research in Occupational Stress and Well-being*, 7, 85-123.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., et Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K., et Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., et Bakker, A. B. (2014). Switching on and off... Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., et Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123-137

Feuerhahn, N., Sonnentag, S., et Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 62-79.

Greenglass, E. R., Burke, R. J., et Konarski, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1088-1110.

Hakanen, J. J., et Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.

Hobföll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobföll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.

Jawahar, I. M., Stone, T. H., et Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skills and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142-159.

Maslach, C., et Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

Meijman, T. F., et Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Dans : P. J. D. Drenth et H. Thierry (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (vol. 2, p. 5-33). Hove: Psychology Press.

Ménard, J., Flaxman, P., et Foucreault, A. (Soumis). Evening leisure activities and bedtime mood variation across the working week: A diary study. *Leisure Studies*, 26 p.

Schaufeli, W. B., et Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(13), 293-315.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., et Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

Schaufeli, W. B., et Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.

Sonnentag, S., et Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 393-414.

Sonnentag, S., et Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.

Sonnentag, S., Kuttler, I., et Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365.

Sonnentag, S., et Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-350.

Trépanier, S.-G., Fernet, C., et Austin, S. (2013b). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140.

Prenez soin de vos patients.

Soumettez leurs demandes de règlement d'assurance rapidement et efficacement.

Avec la solution de demandes de règlement en ligne de TELUS Santé, vos patients bénéficieront du même service qu'ils reçoivent à la pharmacie ou chez le dentiste. Vous pouvez désormais soumettre les demandes de règlement, avec confirmation immédiate des assureurs* au nom de vos patients. L'inscription est rapide, et le service est simple à utiliser en plus d'être gratuit!

Pas étonnant qu'autant de professionnels de la santé l'utilisent.

Inscrivez-vous: telussante.com/eclaimspsy

Solution offerte avec :

Avantage
MAVIMUM

Cowan

Desjardins
Assurances
VIE • VOYAGE • RETRAITE

INDUSTRIALL
ALLIANCE
MEMBRE DE GROUPES INDUSTRIALL INC.

JOHNSTON GROUP

PROFESSEUR DE PSYCHOLOGIE
CLINIQUE DE L'UNIVERSITÉ

Standard Life

* La confirmation immédiate n'est pas offerte par tous les assureurs.
† Ce service est offert uniquement aux psychologues en pratique privée.

propulsé par **TELUS SANTÉ**





David Emmanuel Hatier

M. Hatier est candidat au doctorat en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal.



D^r Jean-Sébastien Boudrias

Psychologue

Le D^r Boudrias est professeur en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal.

Les vacances : panacée à la santé psychologique des travailleurs?

Le soir, la fin de semaine et les vacances sont les occasions les plus communes de récupérer entre les épisodes de travail. Bien que leurs durées diffèrent, il semble que chacune ait des effets souhaitables et distinctifs sur la santé psychologique des travailleurs.

Le stress et la pression au travail auraient augmenté dans les dernières décennies (Schaufeli, Leiter et Maslach, 2009). En outre, les demandes du travail débordent de plus en plus dans la vie hors travail, diminuant ainsi la possibilité de récupérer suffisamment (Derks et Bakker, 2012). Selon l'APA (2014), 31 % des travailleurs rapportent être généralement tendus et seulement 23 % d'entre eux rapportent être pleins d'énergie lorsqu'ils sont au travail. Ainsi, de plus en plus de travailleurs ne sont pas en mesure de récupérer suffisamment sur une base régulière.

Il ne fait aucun doute que prendre des vacances favorise la récupération. Les vacances seraient d'abord bénéfiques à la santé physique. Une étude longitudinale sur une période de neuf ans (Gump et Matthews, 2000) montre que la prévalence de la mortalité des hommes à risque de maladies coronariennes baisse de façon notable chez ceux qui ont l'habitude de prendre des vacances annuelles. Les vacances seraient aussi bénéfiques à la santé psychologique et au bien-être. De récentes études concluent que les vacances favorisent la diminution des symptômes d'épuisement professionnel et l'augmentation de l'engagement au travail et de la flexibilité cognitive (De Bloom et coll., 2014; Kühnel et Sonnentag, 2011).

Toutefois, la plupart des effets bénéfiques des vacances sur la santé psychologique auraient une portée assez limitée dans le temps. Les effets commenceraient à s'estomper après seulement quelques jours de travail et disparaîtraient entièrement deux à quatre semaines plus tard. Une charge de travail élevée accélérerait la disparition des effets bénéfiques, tandis que la relaxation entre les journées de travail permettrait de les préserver plus longtemps (Kühnel et Sonnentag, 2011). Au-delà de cette période, les travailleurs reviennent généralement à une santé psychologique comparable à celle précédant leurs vacances.

Ainsi, bien que les vacances soient une occasion privilégiée pour les travailleurs d'expérimenter une santé psychologique optimale (De Bloom et coll., 2011), elles n'en sont (peut-être) pas la panacée. Des pensées récurrentes telles que « j'ai hâte d'être en vacances », « je suis tellement bien en vacances », « mes vacances

sont déjà finies » et « j'aimerais retourner en vacances » sont des manifestations de cette réalité.

Les vacances ne sont pas le remède universel. D'une part, elles sont relativement peu fréquentes. D'autre part, leurs effets sont généralement de courte durée. Afin de récupérer suffisamment en tout temps, les travailleurs doivent donc miser sur des épisodes plus fréquents et plus courts.

UNE RÉPONSE RAPIDE AU BESOIN DE RÉCUPÉRER

Le besoin de récupérer se manifeste généralement à la fin des journées de travail (Van Veldhoven et Broersen, 2003). Ainsi, les intervalles entre les journées de travail (p. ex. le soir) représentent une première occasion de satisfaire le besoin de récupérer. Cependant, certaines circonstances de vie (responsabilités familiales exigeantes, longs déplacements entre le travail et la résidence, etc.) peuvent nuire à la récupération quotidienne. Les fins de semaine sont une autre occasion assez fréquente de récupérer. Elles laissent généralement plus de temps pour faire des activités relaxantes et plaisantes.

QU'EST-CE QUE LA RÉCUPÉRATION?

La récupération est le processus physiologique par lequel les organismes biologiques tentent de refaire le plein de ressources énergétiques. Chez l'humain, ce processus est caractérisé par une régulation à la baisse du niveau d'activation psychophysiologique. Le besoin de récupérer apparaît à la suite de stimuli, tels que les demandes du travail, qui sollicitent ou diminuent les ressources de l'individu (Demerouti, Bakker et Fried, 2012). Sans une récupération suffisante, le stress occasionné par les demandes du travail finit par s'accumuler et créer des problèmes de santé physique et psychologique, dont la fatigue chronique et l'épuisement professionnel (Zijlstra, Cropley et Rydstedt, 2014).

COMMENT RÉCUPÉRER?

La récupération est rendue possible aussitôt que l'individu est coupé de la source de stress (Meijman et Mulder, 1998). Toutefois, bien que nécessaire, une simple coupure n'est pas suffisante. Pour récupérer, l'individu doit aussi vivre certaines expériences psychologiques et physiques propices à diminuer son niveau d'activation et à restaurer diverses ressources (niveau d'énergie, estime de soi, sentiment d'efficacité personnelle, etc.; Hobfoll, 1998). Depuis les études de Sonnentag et Fritz (2007),

la documentation scientifique fait état principalement de quatre expériences caractérisant la récupération : le détachement psychologique, la relaxation, le sentiment de maîtrise et le contrôle sur le temps libre.

Le *détachement psychologique* réfère à une distanciation non seulement physique et virtuelle, mais surtout mentale de la situation de travail. L'individu « distancé » est temporairement désengagé des problèmes et des opportunités relatifs au travail. Le détachement psychologique est particulièrement important lorsque la pression au travail est forte et lorsque les pensées négatives qui y sont associées peuvent devenir envahissantes (Sonntag et Bayer, 2005).

La *relaxation* est un processus psychophysologique caractérisé par un état de faible activation physique et mentale. Elle peut découler d'une grande variété d'activités, telles que la méditation, la lecture, le visionnement d'un film, la marche ou encore la conversation avec des amis ou des proches.

Le *sentiment de maîtrise* est soutenu par des activités qui, pour la personne, représentent des défis intéressants ou des occasions d'apprendre autre chose. Ces activités favorisent le développement de nouvelles habiletés et du sentiment d'efficacité personnelle, sans pour autant surtaxer les capacités de la personne.

Finalement, le *contrôle sur le temps libre* réfère au degré avec lequel un individu sent qu'il peut décider de son emploi du temps à l'extérieur du travail, entre autres en pouvant choisir quand et comment il agira. Une personne qui ressent du contrôle prend plus facilement du recul vis-à-vis des situations stressantes et a plus l'occasion de choisir des activités ayant le potentiel de l'aider à récupérer.

Ainsi, les deux premières expériences (détachement psychologique et relaxation) permettent surtout de « faire le vide » en diminuant l'activation, alors que les deux autres (maîtrise et contrôle) permettent surtout de « faire le plein » en régénérant les ressources par l'implication dans des activités gratifiantes (De Bloom, Geurts et Kompier, 2010). L'ensemble des quatre expériences psychologiques seraient importantes à vivre en dehors du travail afin de permettre une véritable récupération, ce qu'une simple coupure du milieu de travail ne garantit pas.

_UNE SYNTHÈSE EMPIRIQUE DE LA DOCUMENTATION

Bien que la documentation scientifique indique que la récupération est généralement corrélée avec une meilleure santé psychologique des travailleurs, une synthèse des études longitudinales est requise pour établir avec plus de certitude et de précision l'apport des quatre expériences de récupération. Pour ce faire, nous avons réalisé une méta-analyse synthétisant les liens observés entre les expériences de récupération hors travail

et la santé psychologique ultérieure. La santé psychologique a été appréhendée de façon bidimensionnelle, c'est-à-dire à la fois en matière de détresse et de bien-être.

Nos résultats se fondent sur les liens répertoriés dans 23 études publiées entre 2002 et 2015, impliquant au total 9308 participants (Hatier et Boudrias, 2014). À l'intérieur de ces études, le délai entre la mesure des expériences de récupération et la mesure ultérieure de santé psychologique varie de quelques heures à cinq ans (médiane : trois semaines).

Il appert que les expériences de récupération hors travail sont positivement liées à la bonne santé psychologique, mesurée par exemple en matière d'affects positifs, d'engagement au travail et de satisfaction au travail ou dans la vie. À l'inverse, elles sont négativement liées à la mauvaise santé psychologique, mesurée par exemple en matière de dépression, d'anxiété et d'épuisement professionnel (voir le tableau 1).

On observe que les expériences permettant de diminuer l'activation (détachement psychologique et relaxation) sont légèrement plus liées à la santé que les expériences permettant de modifier l'activation (maîtrise dans les loisirs et contrôle sur le temps libre). Somme toute, ces résultats méta-analytiques sont solides et permettent de généraliser que des expériences psychologiques permettant de « faire le vide du travail » et de « faire le plein d'énergie » seraient bénéfiques à la santé psychologique. Les quatre expériences de récupération apporteraient leur lot de bienfaits.

Par ailleurs, cinq études qui s'intéressent aux effets des fins de semaine et huit études qui s'intéressent aux effets des vacances ont été décortiquées afin de comparer leurs apports respectifs sur la santé psychologique. Ces études présentent des données sur la santé psychologique des travailleurs avant le moment de répit et après le retour au travail. L'analyse de ce sous-ensemble d'études révèle que les vacances permettraient surtout d'éliminer les symptômes de mauvaise santé psychologique ($d=0,42$; effet modéré), mais auraient très peu d'impact sur les symptômes de bonne santé psychologique ($d=0,08$; effet marginal). Les fins de semaine, quant à elles, auraient des effets similaires sur la mauvaise et la bonne santé psychologique ($d=0,30$; effet faible). Ainsi, les travailleurs peuvent retirer des bénéfices qualitativement distincts à la suite des différents types de répit.

_PISTES POUR FAVORISER LA RÉCUPÉRATION

Les intervalles entre les journées de travail, les fins de semaine et les vacances peuvent être des moments privilégiés de récupération pour autant qu'ils soient caractérisés par des expériences de récupération. Hahn et coll. (2011) suggèrent des pistes intéressantes quant à l'utilisation des périodes de repos. En voici quelques-unes : 1) choisir des activités qui sont intrinsèquement satisfaisantes (sports, loisirs, etc.) et qui sollicitent des compétences/habiletés

TABLEAU 1

EXPÉRIENCES DE RÉCUPÉRATION HORS TRAVAIL	CORRÉLATIONS (CORRIGÉES POUR L'ATTÉNUATION)	
	AVEC LA BONNE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE	AVEC LA MAUVAISE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE
Détachement psychologique	+0,26	-0,26
Relaxation	+0,28	-0,25
Sentiment de maîtrise	+0,18	-0,13
Contrôle sur le temps libre	+0,19	-0,20

qui sont différentes de celles sollicitées par le travail; 2) se fixer un objectif précis sur la quantité de temps que l'on souhaite consacrer à une activité « ressourçante » spécifique (p. ex. une heure par fin de semaine); 3) augmenter le contrôle de son temps hors travail en éliminant ou en diminuant les activités non essentielles; 4) faire un inventaire de la façon dont on utilise son temps hors travail de façon à identifier/segmenter des moments pour soi; 5) développer des habitudes saines qui préparent le corps et l'esprit à la récupération, en créant des associations entre ces habitudes et la récupération subséquente (p. ex. lecture avant de dormir); 6) pratiquer des activités qui favorisent une faible activation et dormir en quantité suffisante, selon un horaire régulier; 7) organiser son environnement et ses habitudes hors travail de manière à être en mesure de « se déconnecter » facilement du travail (p. ex. éteindre son téléphone intelligent durant la pratique d'une activité « ressourçante »); 8) être convaincu que l'on peut réussir à décrocher!

Quant aux vacances plus spécifiquement, il pourrait être avantageux pour les travailleurs de miser sur des congés plus courts (une ou deux semaines), mais plus fréquents. Comme des incidents négatifs sont susceptibles de survenir durant les vacances, les travailleurs qui misent sur une longue période de vacances annuelles prennent un risque en mettant tous leurs œufs dans le même panier. Lorsque des imprévus gâchent les vacances, le processus de récupération risque d'être interrompu et le besoin de récupérer peut se voir augmenté (De Bloom, Geurts et Kompier, 2013).

Lors du retour au travail après les vacances, les bienfaits de celles-ci peuvent être prolongés en prenant du temps pour relaxer et en entretenant délibérément les cognitions positives associées aux vacances (*savouring*). De cette façon, le plaisir associé aux vacances serait prolongé après la reprise du travail (De Bloom et coll., 2011).

_REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient Inès Fizazi, étudiante au baccalauréat en psychologie à l'Université de Montréal, pour sa collaboration à la préparation de cet article.

_Bibliographie

- American Psychological Association (2014). 2014 *Work and Well-Being Survey*. [www.apaexcellence.org].
- De Bloom, J., Geurts, S., et Kompier, M. (2010). Vacation from work as prototypical recovery opportunity. *Gedrag en Organisatie*, 23(4), 333-349.
- De Bloom, J., Geurts, S. A., et Kompier, M. A. (2013). How does a vacation from work affect tourists' health and well-being? Dans S. Filep et P. Pearce (dir.). *Tourist experience and fulfilment: insights from positive psychology*. Routledge.
- De Bloom, J., Geurts, S. A., Sonnentag, S., Taris, T., de Weerth, C., et Kompier, M. A. (2011). How does a vacation from work affect employee health and well-being? *Psychology & Health*, 26(12), 1606-1622.
- De Bloom, J., Ritter, S., Kühnel, J., Reinders, J., et Geurts, S. (2014). Vacation from work: A 'ticket to creativity'? The effects of recreational travel on cognitive flexibility and originality. *Tourism Management*, 44, 164-171.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., et Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557-575.
- Derks, D., et Bakker, A. (2012). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: an international review*, 63(3), 411-440.
- Gump, B. B., et Matthews, K. A. (2000). Are vacations good for your health? The 9-year mortality experience after the multiple risk factor intervention trial. *Psychosomatic Medicine*, 62(5), 608-612.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., et Mojza, E. I. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-216.
- Hatier, D.E., et Boudrias, J.-S. (2014, août). *Ce qui se passe à l'extérieur du travail influence-t-il la santé psychologique au travail? Résultats pré méta-analytiques*. Communication orale au XVIII^e congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Florence, Italie.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Kühnel, J., et Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 125-143.
- Meijman, T. F., et Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload. Handbook of work and organizational psychology*, 2, 5-33.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., et Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Sonnentag, S., et Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414.
- Sonnentag, S., et Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Van Veldhoven, M. J. P. M., et Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the 'need for recovery scale'. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(suppl 1), i3-i9.
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M., et Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: an attempt to reconceptualize 'recovery from work'. *Stress and Health*, 30(3), 244-252.

À la recherche du temps perdu

Ou comment réintroduire du répit dans nos vies

Une entrevue avec Lucie Mandeville, psychologue

Professeure titulaire à l'Université de Sherbrooke, Lucie Mandeville enseigne la psychothérapie positive et humaniste et dirige la seule équipe de recherche spécialisée en psychothérapie positive dans un programme de doctorat professionnel au Québec. Auteure de trois ouvrages de vulgarisation, dont *Le bonheur extraordinaire des gens ordinaires*, paru aux Éditions de l'Homme en 2010, la spécialiste du bien-être, qui est aussi clinicienne, partage ses réflexions sur l'importance des moments de plaisir et de détente et y va de quelques suggestions sur la manière de s'accorder des vacances dignes de ce nom.

Par Éveline Marcil-Denault, psychologue et rédactrice pigiste

« J'ai le sentiment qu'on s'éloigne de plus en plus de l'influence des cycles de la nature », dit Lucie Mandeville en évoquant les commerces ouverts 24 heures, la connexion Internet accessible partout et la diminution du temps passé à l'extérieur. À ses yeux, ces nouvelles réalités affectent notre rythme de vie et nos perceptions. « On peut perdre de vue le fait qu'il faut parfois s'arrêter et que travailler continuellement n'est pas naturel. »

En 2014, un sondage CROP¹ mené pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines indiquait effectivement une baisse de la proportion de travailleurs québécois prenant deux semaines de vacances estivales – 28 % contre 35 % en moyenne depuis 2010. Ce même sondage nous apprenait que le nombre de travailleurs choisissant de prendre une semaine de vacances ou moins s'était accru de 10 % depuis 2013 et que plus d'un Québécois sur 10 ne comptait prendre aucun moment de répit durant l'été.

_LES VACANCES : TROP PEU, TROP TARD?

Le concept des deux semaines de vacances estivales est bien ancré dans l'esprit des travailleurs québécois, mais est-ce suffisant? « Je serais d'accord pour dire que deux semaines, ce n'est pas assez. Mais d'un autre côté, c'est absurde de compter sur deux, trois, voire quatre semaines de vacances pour s'apporter ce qu'il faut en matière de ressourcement dans une année », soutient Lucie Mandeville. Selon elle, trop de gens attendent leurs vacances pour s'accorder du répit. Et en attendant, tous les palliatifs sont bons pour tenir le coup. « Devoir prendre un café pour se réveiller le matin, c'est déjà un indice qu'on fonctionne sur nos réserves, non? »

Elle suggère d'envisager les choses autrement. « Le corps et l'esprit ont besoin de moments réguliers de repos et de ressourcement. Les vacances, elles, pourraient être vues comme des occasions de réaliser les projets qui demandent une disponibilité continue, un voyage, par exemple. »

_S'ARRÊTER POUR MIEUX AVANCER

Pour la chercheuse, l'absence de temps d'arrêt est l'ennemi numéro un des travailleurs, et en particulier des professionnels. « Parfois, on n'a même plus le recul nécessaire pour réaliser qu'on n'est plus efficace. Être dans l'action constamment rend difficile l'organisation de la pensée et la mobilisation des moyens et des ressources dont on dispose. »

Paradoxalement, ce sont les pauses qui favoriseraient la productivité et la créativité. « Nous en avons besoin pour réfléchir, pour prendre du recul, pour déposer ce qu'on apprend et revenir en force, avec une bonne réflexion. » À ses étudiants au doctorat, Lucie Mandeville offre souvent ce conseil : « Je leur dis : écrivez quelque chose, puis allez marcher; c'est là que vous allez comprendre que ce que vous avez écrit peut être réajusté et amélioré. »

_LE BIEN-ÊTRE : UNE QUESTION DE CONTRASTE

Dans la constance, l'effet de toute chose finit par s'estomper, explique Lucie Mandeville, et en ce sens, le bien-être – comme le mal-être, d'ailleurs – vient d'un moment de contraste. Passer d'un état de souffrance au soulagement procure du bien-être, par exemple. Or, quand tout est programmé du matin au soir, quand on se remet au boulot aussitôt rentré à la maison, il n'y a pas de moments où l'on sort de nos *patterns*, pas d'occasions pour expérimenter la nouveauté, et donc pas de contraste, illustre-t-elle.

On gagne à insérer dans notre journée ou, au moins, à la fin de la journée des moments de plaisir, suggère la clinicienne. Elle voit d'ailleurs dans cette non-interruption une cause possible de la prévalence inquiétante de dépression. « La constante du labeur finit par créer une perte d'énergie, voire une perte de sens. »

_TRAVAILLER, C'EST TROP DUR...

Une étude de Michael Argyle² montre que 21 % des gens se plaignent de maux de tête lorsqu'ils travaillent, comparativement à seulement 3 % lorsqu'ils sont en vacances. Il en est de même pour les plaintes au sujet de la fatigue, de l'irritabilité et de la constipation. L. Mandeville, 2010³



Lucie Mandeville, psychologue

Si on l'associe aujourd'hui à la notion d'effort productif, on oublie que le mot *travailler* est issu du latin *tripaliare*, qui signifie torturer. Est-ce à dire que le travail est un mal nécessaire et les vacances, une panacée? « À ma connaissance, il n'y a pas de recherche démontrant un lien direct entre le travail et le bonheur », explique Lucie Mandeville avant d'ajouter qu'il y a par ailleurs un lien négatif entre la perte d'emploi et le bonheur. Et dans ce cas, ce n'est pas tant la perte de l'emploi qui crée le dommage que la perte des liens avec les collègues, précise-t-elle.

De façon plus large, elle évoque l'existence de recherches sur le lien entre les activités plaisantes hors travail – sociales et culturelles, notamment – et le bien-être. « Se consacrer à des activités plaisantes donne l'impression de retrouver de l'entrain, et effectivement ces moments sont associés à une sécrétion plus importante d'endorphines. »

La liberté qu'on regagne et l'horaire qui s'allège lors des vacances procurent un sentiment accru de contrôle sur le quotidien et tout cela contribue à la production d'hormones bienfaitantes dans notre corps, soutient la psychologue. Inversement, retourner à des activités plus accaparantes installerait une fragilité dans notre corps, ce qui peut raviver la fatigue, les symptômes ou les maladies latentes. Ce n'est pas impossible d'imaginer l'émergence de moments plaisants au cours des journées de travail, mais ce n'est pas le cas pour tout le monde, rappelle-t-elle.

_VACANCES RÉELLES ET FANTASMÉES

Pour beaucoup de gens, les vacances sont brèves. Dans ce contexte, n'y a-t-il pas un risque de miser beaucoup sur elles? « Il n'y a pas d'événement – un voyage, une fin de semaine en camping – qui a de valeur absolue en matière de bien-être », rappelle Lucie Mandeville. C'est toujours une question de perception; une perception teintée par nos attentes.

« Nos fantaisies au sujet de nos vacances ne tiennent pas compte de certains facteurs qui jouent sur la réalité, avance-t-elle. Quand on réalise un projet, ce n'est pas toujours aussi merveilleux et savoureux que ce qu'on avait imaginé. Par exemple, si on a prévu partir en voyage le lendemain de notre dernière journée de travail, on a peut-être oublié que ce jour-là on risquait d'être fatigué, ou on a peut-être omis le fait qu'il fallait trouver un gardien pour le chien... »

Selon elle, une personne lucide, rationnelle, plus pragmatique, prévoira généralement que des contraintes viendront moduler son expérience de bien-être. Son contentement pourrait ainsi être plus stable. À l'inverse, les personnes plus investies dans leurs pensées – et peut-être plus anxieuses aussi – risquent davantage d'être déçues. Lucie Mandeville nous rappelle que cette propension à avoir une imagination grandiose n'est pas qu'une source potentielle de déceptions. « On passe souvent plus de temps à désirer une chose qu'à la réaliser. Or, dans le désir, il y a aussi une expérience de bien-être qu'on a tout avantage à chérir. »

_PLANIFIER SES VACANCES SUR LES BONNES BASES

Dans son livre intitulé *Soyez heureux sans effort, sans douleur, sans vous casser la tête*⁴, l'auteure propose un outil de réflexion applicable aux décisions concernant les vacances. « Souvent, les gens prennent des décisions sur la base du contenu – aller en voyage, par exemple. Je leur suggère de faire une liste de ce qui est important pour eux. Se reposer? Être dans la nature? Passer du temps avec les enfants? Vivre une expérience nouvelle? Ces critères, une fois clarifiés, deviennent un guide à la décision. La question n'est donc plus de se demander si on part en voyage à l'étranger ou au Québec, mais plutôt de savoir comment on répondra à un besoin important pour soi. »

À l'ère des réseaux sociaux où certains utilisateurs rivalisent pour présenter les meilleurs clichés de voyage et où les gens sont inondés de publicités de vacances idéales, le risque de céder à la pression est grand. « C'est le défi de notre époque, croit Lucie Mandeville. On est toujours en comparaison. Il faut une force de caractère incroyable pour aller à contre-courant de ces contenus proposés et pour rester près de nos besoins. »

Les recherches qu'elle a menées pour son plus récent livre, *Malade et... heureux?*⁵, amènent cependant Lucie Mandeville à dire que, bien qu'il faille être conscient des coûts de nos décisions, on peut aussi faire place à la prise de risques raisonnables. « Au seuil de leur mort, certains regrettent de ne pas avoir fait plus de folies dans leur vie. Pas des folies financières, ils auraient voulu avoir l'audace d'essayer des choses nouvelles. »

_QUAND VACANCES NE RIME PLUS AVEC PERFORMANCE

À l'équilibre « stimulation-repos », la psychologue en ajoute un autre à viser au moment de préparer les vacances : l'équilibre entre *moment organisé* et *moment présent*. « Même dans nos vacances, on a tendance à être performant en se fixant d'avance plusieurs activités, note-t-elle, mais notre organisme a besoin de moments où rien n'est prévu. »

Lucie Mandeville considère qu'on tombe dans un piège en appliquant les schèmes de pensée du travail à la période des vacances. « En faisant cela, on passe à côté de la notion même de vacances. » À ses yeux, partir en congé, ce n'est pas seulement quitter le bâtiment où se trouve le bureau, c'est aussi quitter le *mode* dans lequel on fonctionnait au boulot. Pour ce faire, elle propose de cultiver l'art de savourer les moments précieux. « On peut marcher dans un boisé en repensant aux dossiers non complétés, ou alors faire le choix conscient de marcher dans le sentier la tête levée, à l'affût de tout ce qui nous entoure. »

_MULTIPLIER ET PROLONGER LES BIENFAITS DES VACANCES

Certaines personnes entretiennent avec soin leur joli teint hâlé après le retour au boulot, mais comment prolonger les bienfaits psychologiques des vacances? « En vacances, on bouge plus, on va plus souvent dehors et on fréquente davantage les personnes significatives. » Comme ce sont ces facteurs qui ont une influence sur les hormones du bonheur, la clinicienne croit qu'on gagnerait à réaménager nos vies, l'année durant, pour les intégrer davantage.

Aussi, elle suggère de penser, dès le retour au travail, à notre prochain projet de vacances tout en gardant vivantes celles qui viennent de s'achever. « Le bonheur réside dans le désir d'une activité, mais aussi dans son souvenir! » Regarder les photos, écrire un blogue de voyage ou conserver des liens avec les gens rencontrés à l'étranger permet de faire durer le plaisir. S'évader aussi : « Visionner un film donne l'occasion de voyager pendant deux heures dans un autre univers. Un souper entre amis a souvent le même effet, autant que les distractions cognitives – sport, peinture ou toute activité captivante. »

Si on a tendance à devenir possessif et à parler de nos vacances, Lucie Mandeville nous rappelle que faire un geste altruiste permet plus de se ressourcer que le fait de s'offrir un bien matériel. « En consacrant du temps à un organisme d'aide, le bien-être vécu sera multiplié par le nombre de personnes à qui cela aura bénéficié. » Alors, si un ami sollicite votre aide pour déménager lors de vos prochaines vacances... pensez-y deux fois avant de refuser!

Programme de formation continue*

IPP


L'Institut de Psychologie Projective

Mieux comprendre pour mieux intervenir:

« Évaluation structurale de la personnalité (Rorschach, TAT) »

Odile Husain, Ph.D.,
en partenariat avec le Centre de Psychologie Gouin,
assure le Niveau I (40h) qui
débutera le 13 janvier 2016.

Inscription avant le 30 novembre 2015

www.psychologieprojective.org
info@psychologieprojective.org

* formations reconnues par l'OPQ

_Bibliographie

1. Sondage mené par panel web du 12 au 16 juin 2014 auprès de 605 travailleurs salariés et autonomes. Communiqué et résultats : www.portailrh.org/presse/fichedecommunique.aspx?f=100390 (page consultée le 7 mai 2015).
2. Argyle, M. *The Psychology of Happiness*. New York, Methuen, 1987.
3. Mandeville, L. *Le bonheur extraordinaire des gens ordinaires : la psychologie positive pour tous*. Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2010, p. 132.
4. Mandeville, L. *Soyez heureux sans effort, sans douleur, sans vous casser la tête*. Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2012.
5. Mandeville, L. *Malade et... heureux?* Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2014.

FORMATIONS

Visitez notre site Internet : iftcc.com



Dr Claude Fournier, MD.

Rencontrer le stress par la présence attentive

DATES

25 septembre au
13 novembre 2015 à Québec (8 sem.)

Formation accréditée OPQ: 20 hres



**Drs Isabelle Rose, Ph.D. et
Pascale St-Amand, Ph.D.**

La thérapie d'acceptation et
d'engagement (ACT) appliquée aux
enfants et aux adolescents

DATES

5 octobre 2015 à Montréal
29 janvier 2016 à Québec

Formation accréditée OPQ: 8 hres



**Dre Vanessa Germain,
Ph.D., psychologue**

Mieux comprendre les enjeux liés à la
vie militaire afin d'optimiser les
interventions thérapeutiques

DATES

30 octobre 2015 à Québec
6 novembre 2015 à Montréal

Formation accréditée OPQ: 6 hres



**Dr Alain Taillefer, D.Ps.,
psychologue**

Traiter la dépression résistante en
utilisant les nouvelles approches
cognitivo-comportementales: comment
offrir une intervention cohérente ?

DATE

13 novembre 2015 à Montréal

Formation accréditée OPQ: 8 hres



**Dr Simon Grégoire, Ph.D.,
psychologue, professeur UQAM**

Promouvoir la santé psychologique en
milieu de travail à l'aide des approches
basées sur la présence attentive
(mindfulness)

DATES

18 février 2016 à Montréal
19 février 2016 à Québec

Formation accréditée OPQ: 6 hres

**PLUSIEURS AUTRES
FORMATIONS
à ne pas manquer !**

NOUVEAU - FORMATIONS EN LIGNE !

Dr Jean Goulet, MD., psychiatre

- DSM-5 : bien l'utiliser tout en limitant les effets secondaires – 6 heures
- Guide de pratiques - 3 heures (dépression, insomnie)

Frédéric Dionne, Ph.D., psychologue, professeur

- Douleur chronique et ACT – 6 heures

LANCEMENT DE LA PROGRAMMATION 2015 - 2016

Dr Serge Marquis, MD.



25 septembre 2015
MONTREAL

de 13h30 à 16h30

**Pensouillard le hamster ou
comment calmer son tapage dans
notre tête !**

Formation accréditée OPQ: 3 hres

5 à 7 après la conférence

**Dr Stéphane Bouchard, Ph.D.,
psychologue**



**Thérapie cognitive comportementale
des troubles d'anxiété avec les cas
difficiles**

26-27 novembre 2015 à Montréal
13-14 avril 2016 à Québec

Formation accréditée OPQ: 8 hres

**Application clinique de la réalité
virtuelle pour les troubles d'anxiété
complexes et le jeu pathologique**

26 février 2016 à Montréal
15 avril 2016 à Québec

Formation accréditée OPQ: 6 hres

**TOUTES LES FORMATIONS
SONT ACCRÉDITÉES OU EN
PROCESSUS DE RECONNAISSANCE
PAR L'OPQ**

Le président de l'Office des professions rencontre le conseil d'administration de l'Ordre

Le président de l'Office des professions, M^e Jean-Paul Dutriscac, notaire, est venu rencontrer les membres du conseil d'administration de l'Ordre le 24 avril dernier. Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'une tournée réalisée par le président de l'Office auprès de l'ensemble des ordres professionnels québécois. À partir des données transmises annuellement par l'Ordre à l'Office des professions au moyen de son rapport annuel, de même qu'à partir des données disponibles dans notre site Internet, le président de l'Office, accompagné pour l'occasion de la vice-présidente, la D^{re} Christiane Gagnon, vétérinaire, a fait état de ses constats au sujet de la performance de l'Ordre en lien avec sa mission de protection du public. Les grands thèmes abordés ont été : la formation initiale, la formation continue, l'inspection professionnelle, les enquêtes et la discipline, l'exercice illégal, la gouvernance et la situation financière de l'Ordre. De façon générale, le bilan

dressé par l'Office est très positif. Le président a souligné tout particulièrement le rôle exceptionnel de l'Ordre et de la présidente sortante, M^{me} Rose-Marie Charest, en lien avec l'adoption et l'implantation du projet de loi 21.



M. Jean-Paul Dutriscac, président de l'Office des professions, et M^{me} Christiane Gagnon, vice-présidente

CFSMO - FORMATIONS EN LIGNE

CES ACTIVITÉS DE FORMATION SONT RECONNUES AUX FINS DE LA FORMATION CONTINUE EN PSYCHOTHÉRAPIE

VOICI UN APERÇU DES AVANTAGES DONT VOUS BÉNÉFICIEZ EN ACHETANT UNE FORMATION EN LIGNE VIA NOTRE PORTAIL CFSMO/CONNEXENCE :

- Vaste choix de formations en psychothérapie offertes par des formateurs chevronnés (présentement **43 formations** accessibles)
- Liberté de visionner les formations à votre rythme
- Accès à la documentation déposée par le formateur dans la bibliothèque de votre formation
- Accès sur votre compte à votre certificat d'attestation de réussite pour la reconnaissance de vos heures de formation continue

NOUVEAUTÉS EN LIGNE



M. Brigitte Lavoie

Les angles morts du traitement de la dépression

Durée : 5.15 heures

Coût : 185 \$



M. Diane Mercier

Analyse et interprétation du dessin de famille chez les enfants, théorie et utilisation en psychothérapie - Niveau 2

Durée : 4.5 heures

Coût : 157.50 \$

Pour information supplémentaire : suzanne_dorais@ssss.gouv.qc.ca



Des remerciements à la présidente sortante, Rose-Marie Charest

Une réception était organisée le 11 mai dernier à la salle La Tundra du parc Jean-Drapeau pour souligner l'engagement de M^{me} Rose-Marie Charest à la présidence de l'Ordre des psychologues. Parmi les 150 invités, notons la présence de M^{me} Hélène David, ministre de la Culture et des Communications et ministre responsable de la Protection et de la Promotion de la langue française, M^{me} Kathleen Weil, ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, M. Thomas Mulcair, chef de l'Opposition officielle à Ottawa, M^{me} Pauline Marois, première ministre du Québec de 2012 à 2014, M. Jean-Paul Dutrisac, président de l'Office des professions du Québec, en plus de plusieurs présidents des ordres professionnels et de nombreux collaborateurs. Animée par la journaliste Marie-Claude Lavallée, la cérémonie a souligné l'apport exceptionnel de M^{me} Charest à la protection du public québécois avec tout le travail qu'elle a accompli pour l'aboutissement de l'encadrement légal de la psychothérapie. La contribution de M^{me} Charest, par ses interventions médiatiques des 17 dernières années, au rayonnement de la profession de psychologue et à la diminution des tabous entourant les problématiques psychologiques a été vivement remarquée. Un pendentif représentant les lanternes de Venise et symbolisant la lumière qu'a projetée M^{me} Charest sur la profession lui a été offert.

« J'ai été une femme heureuse à l'Ordre des psychologues », a déclaré M^{me} Charest dans son tout dernier discours prononcé à titre de présidente. Elle a tenu à remercier les hommes et femmes politiques « qui servent la population non pas par intérêt personnel, mais pour le bien commun », les psychologues pour ce qu'ils sont et pour leur appui indéfectible, les présidents des ordres professionnels pour leur collaboration constante, les membres du personnel de l'Ordre « qui ne sont même pas psychologues, mais qui se battent à nos côtés », les représentants des médias et les éditeurs pour leurs tribunes et leurs conseils pour joindre le grand public et, enfin, les membres de sa famille qui l'ont soutenue et qui lui ont permis de se réaliser.

Les employés de la permanence ont également pu saluer la présidente sortante lors d'un dîner où témoignages, émotions, anecdotes et rires se sont entremêlés. À la veille de son départ, M^{me} Charest a reçu un cahier contenant les mots de remerciements des 200 psychologues qui ont répondu à notre appel lancé via *OPQ Dernière heure*.



M^{me} Kathleen Weil



M^{me} Hélène David



De gauche à droite : D^r Nicolas Chevrier, Pauline Marois, Rose-Marie Charest, Jean-Paul Dutrisac et Stéphane Beaulieu



Marie-Claude Lavallée

NOUVEAU



APARTÉ
Institut de formation

Formation continue

Santé mentale jeunesse /
Neuropsychologie pédiatrique

enfants • adolescents • familles

Pour chaque formation, Institut de formation Aparté s'engage à faire un don à un organisme reconnu et offrant des services à une jeune clientèle et/ou aux familles. Cet organisme sera choisi par le formateur concerné.



Détection précoce des différents troubles d'apprentissage chez les enfants et les adolescents et stratégies prioritaires d'intervention. (Durée 6 heures)



Formatrice
Catherine Dumont
Ph.D., neuropsychologue

Dates
Brossard : 1^{er} octobre 2015
Québec : 8 octobre 2015

Coût
265 \$ + tx
Réservé aux psychologues et/ou neuropsychologues & médecins

(don Fondation Dr. Julien)

Les troubles neurodéveloppementaux et mentaux de l'enfance et de l'adolescence : démystifier les comorbidités lors de l'évaluation et de l'intervention. (Durée 6 heures)



Formatrice
Nàdia Lessard
Ph.D., neuropsychologue

Dates
Brossard : 2 octobre 2015
Québec : 9 octobre 2015

Coût
265 \$ + tx
Réservé aux psychologues et/ou neuropsychologues & médecins
Niveau intermédiaire / avancé

(don Fondation Dr. Julien)

Le trouble obsessionnel-compulsif chez les enfants et les adolescents : état des connaissances, évaluation et traitements spécifiques. (Durée 12 heures)



Formatrice
Caroline Berthiaume
Ph.D., psychologue

Dates
Brossard : 22-23 octobre 2015
Québec : 26-27 novembre 2015

Coût
530 \$ + tx
Réservé aux psychologues et/ou psychothérapeutes & médecins

(don Fondation les petits trésors
Hôpital Sainte-Justine)

Les frais d'inscription incluent le repas du midi et les collations!

PRINTEMPS 2016



Troubles tics et syndrome de la Tourette : enrichissement clinique et formation à l'intervention adaptée. (Durée 12 heures)

Formatrice : Julie Leclerc, Ph.D., psychologue & professeure au département de psychologie de l'UQAM
Dates : Brossard les 7 et 8 avril 2016



Approche orientée vers les solutions auprès des jeunes et de leurs familles. (Durée 12 heures)

Formatrice : Brigitte Lavoie, M.Ps., psychologue
Dates : Québec les 21 et 22 avril 2016



Refus scolaire au primaire et au secondaire : identification des causes et interventions à privilégier auprès des jeunes, des parents et des intervenants. (Durée 6 heures)

Formatrice : Caroline Berthiaume, Ph.D., psychologue
Date : Brossard le 2 mai 2016

D'autres formations seront
annoncées sous peu.

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS : www.institutaparte.com



Soyez avisés des formations à venir en vous inscrivant à notre infolettre.



Le 29 octobre prochain, participez aux Rendez-vous de la formation et à l'assemblée générale annuelle à Québec!

Les Rendez-vous de la formation se tiendront à l'hôtel Delta de Québec le 29 octobre prochain, offrant ainsi trois ateliers de formation reconnue en psychothérapie. En fin de journée, tous les membres de l'Ordre sont invités à participer à leur assemblée générale annuelle, une occasion de connaître les actions entreprises par les différents secteurs de l'Ordre au cours de la dernière année.



Surveillez vos courriels : les inscriptions aux Rendez-vous de la formation seront lancées par un OPQ Dernière heure vers la fin du mois d'août. Les membres recevront un avis de convocation à l'assemblée générale annuelle un mois à l'avance.

Réservez cette date à votre agenda!

**ENSEIGNER LA MÉDITATION PLEINE CONSCIENCE:
OUTILS PRATIQUES ET COMPRÉHENSION DE L'INTERFACE PSYCHOLOGIE/SPIRITUALITÉ**



Formateur: Roger Marcaurelle, Ph.D., est psychologue clinicien et professeur associé de psychologie à l'UQAM. Sans-kritiste et docteur en sciences des religions, il a été chargé de cours au département de sciences des religions de l'UQAM. Il enseigne la méditation depuis plus de 40 ans.

Objectifs:
Au terme de l'activité, le participant sera en mesure de:

- 1- Décrire et différencier les diverses formes de méditation pleine conscience (MPC);
- 2- Pratiquer la MPC dans sa vie personnelle;
- 3- Enseigner les principales formes de MPC de manière efficace et assurer un suivi adéquat des expériences des clients concernant la pratique de la MPC;
- 4- Appliquer la MPC à la lumière des données probantes, de l'étude comparée des diverses formes de méditation et de l'interface psychologie/spiritualité.

Formations complètes à Montréal et Québec

Volets 1 à 3 : ateliers
Dates : samedi au dimanche

Montréal	Québec
Volet 1 : 26-27 sept. 2015	3-4 oct. 2015
Volet 2 : 7-8 nov. 2015	21-22 nov. 2015
Volet 3 : 16-17 janv. 2016	23-24 janv. 2016

Frais: 448,40 \$ par volet (tx incl.)

Volet 4 : retraite de méditation
Dates : jeudi (soir) au dimanche

Montréal	Québec
5-8 mai 2016	21-24 avril 2016

Frais: (incluant hébergement pour 3 nuits et repas)
Occ. simple: 706,53 \$ (tx incl.)

INFORMATIONS ET INSCRIPTION
www.plenisources.com/Enseigner

43h reconnues (OPQ). Aucun pré-requis.

GHISLAINE LABELLE REÇOIT LE PRIX DU MÉRITE PROFESSIONNEL DE LA SQPTO

Le 30 avril dernier, la Société québécoise des psychologues du travail et des organisations (SQPTO) remettait le Prix du mérite professionnel 2015 à la psychologue Ghislaine Labelle. Ce prix est décerné annuellement à un psychologue du travail pour avoir contribué de manière exceptionnelle, par son leadership et son dynamisme, au développement de la psychologie du travail et des organisations et à son rayonnement aux niveaux local, national et international. M^{me} Labelle est psychologue organisationnelle, conférencière et auteure. Elle s'intéresse à la médiation au travail, à la prévention des conflits, au climat de travail, à la santé psychologique des employés et à la mobilisation d'équipe. Sur la photo, M^{me} Carole Lamoureux, présidente de la SQPTO, M^{me} Ghislaine Labelle et M. David Emmanuel Hatier, secrétaire et membre de l'exécutif de la SQPTO.



PLEINE CONSCIENCE (MINDFULNESS) et AUTO-COMPASSION : Applications thérapeutiques

FORMATION CONTINUE (26 heures reconnues par l'OPQ)

La Pleine Conscience et la pratique de l'Auto-compassion gagnent en popularité particulièrement parce que de plus en plus de données probantes confirment leurs effets thérapeutiques. De nombreux professionnels ont le désir d'intégrer cette approche à leurs interventions. Elle a la particularité de pouvoir s'intégrer à tous types d'interventions peu importe l'allégeance théorique du thérapeute.

La formatrice est psychologue et enseignante. Formée aux approches psychodynamique et humaniste, elle est méditante depuis plus de 25 ans. Elle s'est aussi initiée, dans les dernières années aux approches cognitivo-comportementales de 3^{ème} vague. Elle dispense déjà un programme de Mindfulness à une clientèle souffrant de stress, dépression, anxiété et de douleur. Plusieurs professionnels soignants ont participé à cette formation et ont souligné les effets positifs tant dans leur vie personnelle qu'au niveau de leurs interventions.

Céline Levasseur,

Psychologue et instructeur en méditation



DATES : AUTOMNE 2015 - DU 25 SEPTEMBRE AU 20 NOVEMBRE
HIVER 2016 - DU 22 JANVIER AU 18 MARS

LIEU : Centre de Psychologie de la Rive-sud
30 rue St-Louis
Longueuil (secteur Lemoyne)

FORMAT : 8 modules de 2.5 heures chacun + 1 journée de 6 heures
Soit, 8 vendredis de 13H30 à 16H00 + 1 vendredi de 9H30 à 16H30

AUCUN PRÉ-REQUIS - les groupes sont limités à 15 participants

POUR INSCRIPTION OU INFORMATIONS :

Pleineconscience.rs@gmail.com

<http://centropsychologierivesud.com/nos-services/formation-aux-professionnels/>

NOMINATIONS À LA PERMANENCE DE L'ORDRE

Devant la hausse marquée des responsabilités confiées à divers secteurs de l'Ordre, quelques changements ont été apportés à son organigramme.

Une toute nouvelle direction a été créée, celle des services juridiques, et M^e Édith Lorquet est nommée pour la diriger. Celle qui depuis 2003 occupe le poste de conseillère juridique et secrétaire du conseil de discipline devient ainsi directrice des services juridiques. M^e Cindy Décarie, jusqu'ici secrétaire adjointe du conseil de discipline, a été promue secrétaire du conseil de discipline, une responsabilité qui s'ajoute à son poste d'avocate. Le secteur effervescent de la pratique illégale se trouve également sous la direction de M^e Lorquet et M^{me} Christiane Gagnon, psychologue, a été nommée au nouveau poste de responsable à la pratique illégale.

La direction des communications connaît elle aussi des changements. C'est ainsi que M^{me} Krystelle Larouche, agente aux communications depuis 2009, voit ses responsabilités augmenter et occupe dorénavant le nouveau poste de conseillère aux communications.

Toutes nos félicitations à M^e Lorquet, à M^e Décarie et à M^{mes} Gagnon et Larouche.



M^e Édith Lorquet



M^e Cindy Décarie



Christiane Gagnon



Krystelle Larouche

NOUVELLE POLITIQUE DE SOUTIEN À LA RECHERCHE

Une nouvelle politique de soutien à la recherche est en vigueur depuis le 24 avril 2015. Certaines précisions ont été apportées concernant la nature du soutien à offrir afin de mieux circonscrire l'implication de l'Ordre dans le processus de soutien à la recherche.

Une nouvelle section intitulée « Procédure à suivre pour soumettre une demande de soutien » a également été ajoutée pour que le chercheur ou le demandeur puisse connaître la documentation qui est requise afin de procéder à l'analyse de sa demande. Enfin, des précisions ont été ajoutées dans la section « L'engagement du chercheur » en ce qui a trait à l'envoi d'un courriel destiné aux membres et à la question de la relance des membres à la suite de cet envoi. Nous vous encourageons ainsi à prendre connaissance de cette politique à l'adresse suivante : www.ordrepsy.qc.ca/politiquerecherche.

Perspectives de psychologues

Superviser des psychothérapeutes d'expérience

Psychologie Québec ouvre ses pages à la discussion entre lecteurs sur des sujets reliés à la pratique professionnelle avec la rubrique « Perspectives de psychologues ». Nous vous invitons à participer à des discussions que nous souhaitons animées et éclairantes sur des préoccupations partagées par plusieurs psychologues. Il ne s'agit pas d'une page d'opinions : les textes doivent être documentés, appuyés sur des connaissances scientifiques et traiter de psychologie.

Nous publions des textes d'un maximum de 1500 mots. Les textes trop longs devront être retournés aux auteurs pour être abrégés. Vous pouvez soumettre vos perspectives au comité de rédaction de *Psychologie Québec* en écrivant à dhetu@ordrepsy.qc.ca.

Dans cet article, Monique Brillon nous livre sa réflexion concernant la supervision de psychothérapeutes ayant plusieurs années d'expérience. L'un des motifs invoqués par certains d'entre eux lors de la demande de supervision est de pouvoir réfléchir aux enjeux intersubjectifs des psychothérapies de patients difficiles qui soulèvent en eux des émotions pénibles. Un autre motif invoqué repose sur la constatation qu'ils ont souvent l'impression d'appliquer leurs savoirs et savoir-faire de manière intuitive et ils souhaitent que la supervision les aide à développer une manière unifiée et rigoureuse de penser leur intervention. Dans un tel contexte, la tâche du superviseur consiste à travailler avec eux à l'intégration des savoirs et savoir-faire déjà acquis et à la consolidation de leur identité professionnelle.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi 21, je reçois de plus en plus de demandes de supervision de la part de psychologues et de psychothérapeutes ayant plusieurs années d'expérience. Certains sont d'une obédience théorique différente de la mienne et, me sachant d'orientation psychanalytique, viennent chercher auprès de moi quelque chose de mon expertise. Leurs demandes s'articulent autour de deux axes principaux. Certains souhaitent apprendre à mieux repérer les enjeux transféro-contre-transférentiels, réfléchir aux émotions soulevées en eux par certains patients et apprendre à utiliser ce qu'ils éprouvent pour dénouer les impasses thérapeutiques auxquelles ils sont confrontés. D'autres, ayant le sentiment d'utiliser plutôt intuitivement techniques et savoirs cumulés au fil des ans, souhaitent développer une manière unifiée de théoriser leur pratique et réfléchir aux conditions nécessaires pour induire un changement en psychothérapie.

Un peu avant l'instauration de la loi 21, j'avais exprimé le souhait que l'appui sur les données probantes n'ait pas pour effet de minimiser l'importance accordée à la qualité de l'écoute émotionnelle du client¹. Ces demandes de supervision me rassurent quant au souci dont témoignent les psychothérapeutes de développer leurs capacités relationnelles tout en pensant avec rigueur leurs modalités d'intervention, ce qui, disons-le, n'est pas toujours chose simple.

Ces dernières décennies, on a vu foisonner les modalités psychothérapeutiques. Aux approches classiques s'ajoutent aujourd'hui de nombreux autres modèles ou techniques qui mettent l'accent sur l'un ou l'autre aspect du fonctionnement humain : l'inconscient personnel ou collectif, les cognitions, les comportements, l'interaction entre les différents systèmes, les rapports entre le corps et l'esprit, la prise de décision, l'adaptation sociale, les relations d'objet, etc. Si autant de méthodes ont vu le jour, c'est que l'être humain est d'une

grande complexité. Pour cette raison, lorsqu'il tombe malade ou qu'il souffre, plusieurs facteurs peuvent être en cause. Par exemple, lorsqu'un épuisement professionnel le précipite dans une dépression, il est difficile d'en imputer la seule responsabilité aux exigences démesurées du milieu de travail, aux interactions problématiques entre le patron et ses employés, aux comportements inadaptés du client, à ses cognitions erronées, aux tensions occasionnées entre son système de valeurs et celui de l'administration, aux lacunes de sa vie sociale ou émotionnelle, à sa dynamique psychique propre ou à ses fragilités narcissiques. Il faut penser la pathologie comme résultant de la conjonction de tous ces facteurs à la fois, et c'est au cas par cas qu'il faudra estimer le poids de chacun dans l'apparition du trouble.

Pourtant, la plupart des modèles thérapeutiques privilégient l'un ou l'autre de ces aspects, quelques fois deux ou trois, mais rares sont ceux qui les considèrent tous. À un même symptôme peuvent donc correspondre des modalités thérapeutiques différentes. Comme le fait remarquer Richard Meyer dans *Le manifeste de la psychothérapie intégrative*², une approche à court terme centrée sur le symptôme peut répondre aux attentes et aux besoins d'un client, mais s'avérer insuffisante pour un autre souffrant, par exemple, d'un trouble sévère de la personnalité. Une approche à moyen terme centrée sur les sphères émotionnelle et relationnelle de sa personnalité serait ici plus indiquée. Pour un client présentant un syndrome complexe, une souffrance floue qui perdure depuis longtemps, une approche à long terme peut s'avérer un choix pertinent. Le projet psychothérapeutique, après une évaluation approfondie de la demande, doit être adapté aux besoins du client en tenant compte de ses désirs, de ses caractéristiques propres, de ses capacités actuelles et des limites que lui impose la réalité. De plus, les besoins de ce client peuvent évoluer en cours de psychothérapie, ce qui peut mener soit à une réorientation de l'intervention ou à une référence à un collègue mieux préparé à répondre à ces nouvelles données.

Devant ce foisonnement de méthodes thérapeutiques et la complexité des facteurs en jeu dans la problématique de son client, il devient difficile pour le psychothérapeute de savoir sur quoi s'appuyer pour choisir l'approche ou la méthode à privilégier. Sa formation et son expérience l'ont rompu à prendre en compte la motivation du client, sa demande explicite, le tableau symptomatologique, sa structure de personnalité, les limites que lui impose sa situation financière et le plus ou moins grand soutien social dont il dispose. À ces facteurs inhérents au client s'ajoutent parfois des pressions extérieures qui confrontent le psychothérapeute à des conflits de valeurs souvent difficiles à résoudre. Celles-ci peuvent venir de son employeur dont les considérations administratives priment sur les besoins de la clientèle, ou des prescriptions ou commentaires de certains médecins traitants qui, sans prendre la

peine de communiquer avec lui, se permettent de critiquer son choix de la modalité psychothérapeutique et incitent le patient à changer de psychothérapeute. Il arrive même parfois que certaines compagnies d'assurance aillent jusqu'à refuser de payer les coûts de la psychothérapie si celle-ci ne correspond pas aux traitements soutenus empiriquement, même si le psychothérapeute a évalué que les besoins de son client nécessitaient un autre type d'intervention. De telles pressions ne peuvent manquer de susciter des réactions émotionnelles chez le psychothérapeute et, par ricochet, d'avoir un impact sur l'alliance thérapeutique et sur l'efficacité du traitement.

Le psychothérapeute est quotidiennement confronté à de telles situations complexes et délicates. Ses clients présentent des besoins et des désirs variés dont il a appris à tenir compte, ce qui exige déjà de lui souplesse et polyvalence. De plus, son cadre de travail (pratique privée ou services publics) lui impose des limites et des contraintes avec lesquelles lui et ses clients doivent composer. Mais il doit également prendre en compte l'impact possible de ces pressions extérieures sur son client, sur lui-même et sur leur relation. Devant cela, tout en demeurant très sensible au climat de la relation avec son patient, il doit pouvoir asseoir son choix d'intervention sur une compréhension rigoureuse de sa pathologie et des conditions nécessaires pour enclencher chez lui un processus de changement.

Lorsqu'il se présente en supervision, le psychothérapeute d'expérience a déjà eu, de par le passé, le souci de bien s'outiller afin de répondre le mieux possible à ces demandes plurielles. Il a additionné et combiné diverses techniques, chacune appuyée sur des théories qui s'intègrent parfois mal dans une modalité unique pour penser son intervention. Il est conscient de souvent se laisser guider par son intuition dans le choix d'une méthode ou d'une modalité d'intervention, mais il se sent peu apte à prévoir l'impact de ses choix sur son client. Il connaît des succès, mais aussi des échecs qui le laissent insatisfait. Tous ses outils ont en soi une valeur, ils ont été pensés et élaborés dans un contexte spécifique qui démontre leur efficacité, mais aucun ne peut tenir compte de toutes les particularités de son client. Il ne peut y avoir de remède unique applicable à tous et dans toutes circonstances, et il revient au psychothérapeute d'établir la pertinence d'y recourir à partir de ce qu'il connaît des particularités de son client.

C'est souvent pour prendre du recul dans ces situations complexes que le psychothérapeute fait une demande de supervision. Développer une manière unifiée et rigoureuse de penser ses interventions s'avère une aide précieuse pour mesurer les impacts de l'utilisation de telle ou telle technique à tel moment précis du processus thérapeutique avec tel patient en particulier. C'est souvent ce besoin qui motive le psychothérapeute d'expérience à entreprendre une supervision s'étendant sur une assez longue période qui vient donner du corps à son bagage déjà existant.

D'autre part, quelle que soit la forme de traitement privilégiée, je suis d'avis que toutes les psychothérapies se déploient dans le cadre d'une relation où les intentions, sentiments et pensées de chacun des deux protagonistes interagissent et s'inter-influencent constamment. C'est dans la rencontre de ces deux subjectivités que se construit l'alliance thérapeutique et que se révèlent les particularités

d'un client donné. Dans toutes les rencontres psychothérapeutiques, mais encore plus lorsqu'il s'agit de patients présentant des troubles de la personnalité, cette rencontre demeure imprévisible et exige du psychothérapeute une grande capacité émotionnelle et relationnelle, car ce qui se joue dans la relation d'instant en instant met constamment à l'épreuve ses techniques et ses choix méthodologiques et exige de lui souplesse et créativité. Apprendre à repérer les réactions transférentielles, mieux entendre et utiliser son contre-transfert est une autre motivation qui amène le psychothérapeute d'expérience à faire une demande de supervision à long terme.

S'arrêter pour mieux comprendre les enjeux intersubjectifs ou apprendre à penser son intervention à partir de référents théoriques unificateurs n'impliquent pas que le psychothérapeute doive renier ses acquis, bien au contraire. Ma tâche est de l'aider – en m'appuyant sur mon cadre théorique, à travers lequel je tente de comprendre les enjeux de la relation thérapeutique – à réfléchir à l'impact de ses interventions sur tel client en particulier, à tel moment du processus thérapeutique. Pour cela, il me faut tenir compte de son point de vue, mieux comprendre ce qui l'incite à faire telle ou telle intervention et lui offrir un point de vue complémentaire qu'il pourra intégrer à sa propre compréhension du cas et qui viendra enrichir ses propres référents théoriques.

La complexité de l'être humain et l'extrême variété et mouvance de ses besoins obligent tout psychothérapeute à un tel travail d'intégration, fruit de l'expérience. Je ne parle pas ici d'une approche dite intégrative qui tire sa spécificité de l'intégration de plusieurs écoles de pensées, mais je fais plutôt référence à une démarche personnelle, un processus d'intériorisation et d'appropriation de différents modèles et techniques à son obédience théorique de départ et qui fait l'originalité de chaque thérapeute. C'est cette intégration des savoirs et savoir-faire qui conduit à une plus grande assurance, à un meilleur savoir-être, bases d'une solide identité professionnelle. Ainsi la supervision du psychothérapeute d'expérience contribue à consolider la confiance qu'il a en ses capacités personnelles et relationnelles et lui permet de mieux théoriser ce qu'il fait, ce qui, par le fait même, renforce son identité professionnelle.

D^{re} Monique Brillon / Psychologue

La D^{re} Monique Brillon, psychologue et psychothérapeute d'orientation psychanalytique, pratique la psychothérapie depuis plus de 30 ans. Elle œuvre également dans l'enseignement et la formation depuis de nombreuses années. Elle s'intéresse principalement à la mentalisation, aux rapports entre le corps et l'esprit, au processus de changement en psychothérapie et à l'intersubjectivité. Elle porte aussi un intérêt au dialogue récemment ouvert entre les neurosciences et la psychanalyse.

_Notes

- 1 Brillon, Monique (2011). « L'alliance thérapeutique : un défi constant pour le thérapeute », *Psychologie Québec*, vol. 28, n° 2.
- 2 Meyer, Richard (2010). *Le manifeste de la psychothérapie intégrative*. Paris. Dangles.

Tableau des membres

En date du 26 mai 2015

_NOUVEAUX MEMBRES

Arsenault, Valérie

Awad, Nathalie

Bekes, Vera

Dallongeville, Marina

Deschatelets, Julie

Desrosiers, Caroline

Dufloy, Dominique

Essiembre, Hélène

Faubert, Zoé

Gagné, Natacha

Gervais, Karolann

Girouard, Sarah

Kafoury, Hani

Lacroix, Odette

Lemarchand, Aglaé

Mendizabal, Sandrine

Mohammad Alikhani, Salma

Peignot, Soizic

Pérez Saldana, Agustina

Rodrigue Verhelst, Julie

Thibodeau, Mario

Wileman, Susan

Zapata Rodriguez, Hilda Rocio

_DÉCÈS

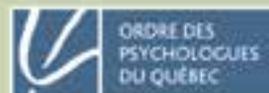
Dufour, Christian

Lagier, Elisabeth

Jones, Yvonne Valérie

Philie, Jean-Paul

Cours de déontologie et professionnalisme



Ce cours, réparti sur 2 jours, s'adresse aux candidats à l'admission et aux psychologues souhaitant rafraîchir leurs connaissances sur le plan déontologique. Plusieurs situations susceptibles de se présenter au cours d'une pratique professionnelle y seront exposées, telles que le conflit d'intérêts, la dangerosité, le témoignage devant les tribunaux, et celles qui sollicitent des compétences entre autres en matière de confidentialité et de consentement libre et éclairé.

M^{me} Élyse Michon, formatrice



M^{me} Élyse Michon, psychologue, a été inspectrice de l'Ordre pendant trois ans avant de collaborer à la conception du cours de déontologie qu'elle donne maintenant

depuis plus de 15 ans. M^{me} Michon est également la formatrice du cours sur la tenue de dossiers offert par l'Ordre et enseigne le cours en éthique et déontologie à l'Université de Sherbrooke.

Les participants doivent obligatoirement suivre une série de deux journées complètes.

Horaire de chaque journée : de 9 h à 16 h 30

Tarif pour l'ensemble du cours : 287,44 \$ (taxes incluses)

Inscription en ligne : www.ordrepsy.qc.ca/coursdeontologie

PROCHAINES FORMATIONS : À MONTRÉAL

- 28 août et 25 septembre 2015
- 2 octobre et 30 octobre 2015
- 13 novembre et 11 décembre 2015

Registre des psychothérapeutes

En date du 26 mai 2015

_NOUVEAUX DÉTENTEURS DE PERMIS

Acedo, Ligia	Demers-Morabito, Marie-Eve	Larose, Sylviane	Potvin, Laurent
Arbogast, Jacqueline	Dion, Marilène	Leblond, Émilie	Préfontaine, Yolande
Archambault, Karine	Drapeau, Brigitte	Lemire, Sylvie	Prénoveau, Josée
Aubé, Marie-Eve	Drouin, Marie Josée	Lévesque, Joline	Prévost, Francine
Aubertin, Louise	Dubé, Sophie	Levesque, Nathalie	Racine-Lazure, Nicole
Baillargeon, Marie-Hélène	Dufour, Denise	Maestri, Paola	Rapoport, Richard
Barbe Héneault, Geneviève	Duguay, Alpha	Mantha, Louise	Renaud, François
Bass, Barbara	Dumont, Geneviève	Marin, Sorely	Roberge, Marie-France
Beaudry, Stéphanie	Dumoulin, Michel	Marion, Guy	Robin, Monique
Beaumier, Sylvie	Faubert, Véronique	Marler, Lynne	Robinson, James Albert
Beaupré, Geneviève	Filion, David	Mathieu, Julie	Rodrigue, Eliza
Bégin, Lucie	Fleury, Donald	Maugile, Ann-Rebecca	Ross, Mariève
Bélisle, Manon	Fournier Duval, Véronique	Maynes, Wendy	Rouleau-Verville, Cathia
Belzile, André	Francis, Kathy	Melo, Isabel Maria	Saravo, Josée
Benoît, Claude	Fréchette, Brigitte	Milard, Natalie	Schwartz, Ronna
Bergeron, Séléna	Fugère, Annie	Mimeault, Véronique	Seddik, Mahitab
Bernard, Claudia	Gagnon, Cristian	Morin, Nathalie	Séguin, Lise
Bolduc, Catherine	Gamache, Michel	Morin, Stéphanie	Sfeir, Chantal
Bouchard, Lydie	Gauthier, Joannie	Nadeau, Caroline	Spearson Goulet, Jo-Annie
Bourdages-Jérôme, Alexandra	Gauvin, Marie-Ève	Okitapoy On'Okoko, Michel	St-Amand, Michèle
Bourdon, Jeanne	Gill, Kathryn	Orr, Pauline	Stephenson, Craig
Brouillette, Lynda	Girard, Marie-Claude	Page, Lisa	St-Jean, Julie
Bujold, Denis	Girard, Xavier Dany	Paquette, Suzanne	Sweeney, Monica
Cabral, Angela	Gougeon, Pierre	Paradis, Ann-Frances	Sylvain, Andréanne
Caron, Geneviève	Goulet, Michel	Pariante, Linda	Sylvestre-Boudrias, Nicole
Cegiela, Anna	Guay, Annie-Pierre	Pauzé, Marie-Hélène	Tanguay, Marie-Noelle
Chanteau, Olivier	Guèvremont, Clément	Pearson, Deborah	Tardif, Daniel
Charbel, Ibrahim	Hamel, Karine	Pelletier, Jennifer	Themens, Dominique
Cherry, Catherine	Héon, Pierre	Pelletier, Julie	Titley, Steve
Chrétien, Manon	Hofman, Samantha	Pepin, Andrée	Tremblay, Karine
Cloutier, Charlyne	Houde, Geneviève	Perrier, Eric	Vallières, Pauline
Courchesne, Marie Christine	Janzen, Lilli	Perron, Nancy	Vanier, Maude-Gertrude
Cyr, Claude-Emile	Joly, Mérisa	Pérusse, Julie	Villeneuve, Mario
Dallaire, Anne	Kirouac Massicotte, Pierre	Petit, Léon	Wint, Shirlette
De Heinrich-Sacconaghi, Mary-Louise	Labbé, Chantal	Pichette, Renée	Wolfe, Kimberley
Délisle, Kathy	Labelle, Geneviève	Pinel, Josée	
Della Civita, Rita	Lafond, Marie-Claude	Poirier, Guy	
	Lafontaine, Julie	Poplack, Sherrie	

Ceci est ma dernière parution dans le journal de l'OPQ puisqu'à compter de novembre 2015, mes formations seront uniquement disponibles en ligne ou sur demande pour votre groupe. Si vous souhaitez rester informés, je vous invite à vous inscrire à mon Impact Plus pour recevoir toutes les nouveautés et outils gratuits d'Académie Impact.

Chaleureuses salutations à toutes et tous.
Danie Beaulieu, Ph.D.



Intégration par les mouvements oculaires



2015 : DERNIÈRE ÉDITION DE LA FORMATION IMO organisée par Académie Impact. À compter de 2016, ces formations seront disponibles uniquement en ligne ou sur mesure pour votre groupe.

IMO-1

Disponible en ligne ou sur mesure pour votre groupe

IMO-2

29-30 septembre 2015*
8h30 - 17h30

Formation continue

28 septembre 2015 (14 points de départ en IMO)*
9h - 16h

Voir tous les descriptifs de formation et prérequis sur notre site.

* dernières éditions organisées par Académie Impact.



programme *Thérapeute d'Impact*

1. Disponible en ligne et sur mesure pour votre groupe

Relations interpersonnelles

Primate, automate ou diplomate

Le deuil et ses issues

Développer l'Intelligence émotionnelle des petits et des grands

L'Art de semer

Thérapie d'Impact

2. Dernière édition organisée par Académie Impact en 2015-2016

Le burnout et la dépression

9 octobre 2015 - 9h à 16h

Techniques d'Impact en individuel

4 avril 2016
9h à 16h

Techniques d'Impact en groupe, couple, famille

5 avril 2016
9h à 16h

Bye Bye Anxiété

8 octobre 2015 9h à 16h
6 avril 2016 9h à 16h

Formations en salle et en ligne entièrement accréditées par l'OPQ

Tarifs de nos formations

Programme Thérapeute d'Impact (par jour)

Réservation *	225\$
Régulier	250\$
Groupe (3 et plus) chacun	200\$
Étudiant (avec preuve)	125\$
Communautaire	125\$

Programme IMO (pour les 2 jours)

Réservation *	600\$
Régulier	650\$
Communautaire	400\$

Supervision IMO

Réservation *	225\$
Régulier	200\$
Communautaire	125\$

* Pour avoir droit au tarif réservation, votre inscription ET VOTRE PAIEMENT doivent nous parvenir un minimum de trois semaines avant la tenue de la formation.

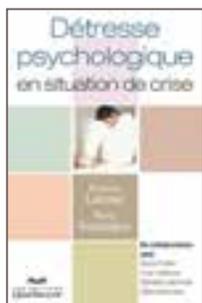
Tarifs différents pour formations en ligne. Informations disponibles sur notre site web.



CP 99072 CP du Tremblay, Longueuil Québec J4N 0A5
T.: 1 888 848-3747 • F.: 1 855 888-3747

www.academieimpact.com • info@academieimpact.com

_Vient de paraître



DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE EN SITUATION DE CRISE

Au Québec, les services en intervention de crise sont nés il y a plus de 20 ans. Issue principalement du milieu communautaire, l'intervention de crise revendique son expertise acquise par ses pratiques. Les auteurs en proposent une lecture critique et avant-gardiste, fruit de nombreuses rencontres avec des intervenants. En cette période de mouvance dans le milieu de la santé au Québec, les auteurs se penchent sur l'avenir de l'intervention de crise; ses enjeux, ses défis et ses perspectives.

Marie Fondaire, psychologue, et Suzanne Larose
En collaboration avec Mario Poirier, Yvon Lefebvre, Danielle Lafortune, Gilles Marsolais
Québec-Livres



CLARA : LES DÉSORDRES ALIMENTAIRES À L'ADOLESCENCE

Clara est anorexique et accepte bien mal ce diagnostic. Élizabeth, quant à elle, a déjà souffert d'épisodes de boulimie. Toutes deux entament une riche correspondance électronique qui leur permet de se parler franchement et d'échanger sur les troubles alimentaires. Rien n'échappe à leur attention : symptômes, diagnostic, états d'âme, estime de soi, suivi psychologique, relations avec l'entourage, stratégies d'adaptation, etc. L'amitié, la confiance et de belles victoires seront au rendez-vous. La collection Perso propose des « récits d'intervention » destinés aux ados qui traversent des situations difficiles.

Vanessa Germain, psychologue
Midi trente

_Colloques et congrès

_3^e CONGRÈS DE NEUROPSYCHOLOGIE CLINIQUE DE L'AQNP

Dates : 25 et 26 septembre 2015

Lieu : Montréal

Pour information : www.aqnp.ca/evenements/congres-2015/

_CONGRÈS DE L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS

Dates : 6 et 7 octobre 2015

Lieu : Centre des congrès de Québec

Pour information : www.portailrh.org/congres/2015/

_RENDEZ-VOUS DE LA FORMATION

Dates : 29 octobre 2015

Lieu : Delta Québec

Information à venir au www.ordrepsy.qc.ca

_CONGRÈS DE L'ASSOCIATION DES ÉTABLISSEMENTS DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE PHYSIQUE DU QUÉBEC

Dates : 29 et 30 octobre 2015

Lieu : Laval

Pour information : www.aerdpq.org/congres2015

_18^e COLLOQUE DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

Dates : 5 et 6 mai 2016

Lieu : Montréal

Pour information : www.sqpto.ca/activites/colloque-2016

Petites annonces

À LOUER/À PARTAGER

Bureaux à louer ou à partager, chemin Queen-Mary. Édifice professionnel, bureaux bien isolés, bien aménagés, toilettes privées, occupation flexible, prix avantageux. Tél. : 514 909-2809.

À louer/partager Vieux-Terrebonne – Bureaux à louer. Services inclus, meublés. Références de clients et contacts avec collègues. René M. Forget : 450 964-1794 ou forget17@videotron.ca.

Bureau à louer à Montréal : 2120, rue Sherbrooke Est, situé dans un édifice de 11 étages abritant une pharmacie et un restaurant au rez-de-chaussée. Service de sécurité le soir. Salle d'attente plaisante. Bureau insonorisé, meublé, climatisé avec grande fenêtre donnant sur le pont Jacques-Cartier. Roger Bronsard, 514 523-8771.

Bureaux rénovés à louer près du métro Henri-Bourassa. Édifice sécuritaire très bien entretenu. Idéal pour thérapeute ou psychologue. 514 381-0003

Québec – Bureaux à louer sur Grande-Allée. Édifice Le Claridge. Meublés, accueillants. Salle d'attente commune. Location à l'heure, demi-journée ou journée. Conditions souples. Possibilités de références. 418 682-2109.

Laval – Bureaux insonorisés, meublés, climatisés. Près des autoroutes, Internet, cuisinette, salle d'attente, stationnement gratuit, plusieurs modalités de location. 514 502-4381, info@diniquelaval.com, diniquelaval.com (onglet Bureaux).

520, rue Cherrier, 3^e étage, métro Sherbrooke. Bureaux à louer insonorisés, climatisés et meublés. Internet, cuisinette. Plusieurs modalités de location dont à l'heure. 514 476-8984, roussin.julie@gmail.com.

Ahuntsic. Centre professionnel, bureaux à louer, temps plein ou temps partiel, insonorisés, climatisation, Internet, stationnement privé, références possibles, excellent rapport qualité-prix, 514 387-5005.

Gatineau (Hull). Bureau situé dans une clinique de psychologie, à proximité de l'UQO, du CHPj, des CH de l'Outaouais. Temps partiel ou temps plein. Tél. 819 743-7213.

Québec, 35, Grande-Allée Est, bureau à sous-louer. Grande salle d'attente confortable. Stationnement inclus. Environnement de travail agréable. Près de la rue Cartier et des plaines. Me contacter au 418 874-0410 pour des renseignements supplémentaires.

Blainville : bureaux à louer/partager (1 temps plein et 1 à la journée). À partager avec des psychologues enfance-ado-famille. Salle d'attente commune, cuisine et bien insonorisé. Possibilité de références. Bien situé sur Curé-Labelle dans une bâtisse récente. Contactez André au 514 994-3973 ou psycho.huppe@videotron.ca.

Bureaux à louer – Saint-Hubert. Boul. Cousineau près 116. Édifice professionnel, bureaux aménagés et insonorisés. Téléphone, chauffage, climatisation et stationnement inclus. Diverses modalités de location. 514 377-3082, ailibre@videotron.ca.

Saint-Lambert, sous-location : grand bureau, bien fenestré, situé face au parc. Belle atmosphère de travail, location à la journée ou à l'heure. 514 966-2139.

Laval, bureau tout équipé, belle lumière dans un édifice professionnel, près du métro Cartier, grand stationnement à l'arrière. Libre les jeudis et vendredis, 514 757-4472.

Bureaux individuels à louer ou à partager sur le boulevard Saint-Joseph Est près du métro Laurier à Montréal. Prix raisonnables. 514 233-2060.

Bureaux à louer. Suite partagée par des psychologues. Salle d'attente et cuisine. Aménagement attrayant. Sainte-Catherine O. (coin Greene), Westmount. Métro Atwater. Contacter Mélanie à aubut.melanie@courrier.uqam.ca.

L'Académie de guitare offre des espaces bureaux à partager (rue Monkland métro Villa-Maria). Très sécuritaire, Wi-Fi, climatisé, belle fenestration, prix amical. Contactez Denis, 514 481-0036.

Magnifique bureau situé à 5 minutes du métro Mont-Royal (très éclairé, 300 p2, climatisé). Disponible le jeudi après-midi et la fin de semaine. À voir! 514 686-6956.

Outremont – Bureau à sous-louer. Nouvelle clinique de psychologie située au cœur de l'avenue Bernard (métro Outremont). Bureaux bien aménagés, éclairés, insonorisés. Équipe dynamique cherchant à créer un climat de travail stimulant et convivial. Sous-location au bloc ou à la journée. Barbara Chalifoux : 514 961-2943, ou Nadine Lussier : 514 550-1737.

Bureau à partager (métro Laurier) meublé, salle d'attente, toilette privée, dans édifice professionnel. Possibilité d'une, deux ou trois journées. 514 794-0667.

Bel environnement, dans centre professionnel, NDG, métro Villa-Maria. Bureau lumineux, insonorisé, chaleureux, meublé ou non, planchers de bois, lavabo, salle d'attente, cuisine, thermopompe. Bienvenue! 514 346-6451.

Québec – Les centres de santé multidisciplinaires TheraVie (Pyramide de Sainte-Foy et Duberger) recherchent des psychologues désirant être travailleurs autonomes tous en profitant d'une synergie interdisciplinaire (psychologie, travail social, kinésithérapie, nutrition, chiropratique, massothérapie, etc.). Plusieurs modalités locales. Localisation exceptionnelle, insonorisé, meublé/décoré, Internet, stationnement, salle d'attente. www.TheraVie.ca, 418 650-1230.

Bureau métro Fabre, confortable, insonorisé, spacieux, climatisé, Wi-Fi, cuisine, avec une douzaine de psychologues. Contacter André Surprenant 514 892-4052. Psychologue-montreal.ca.

Bureau meublé et décoré dans clinique de psychologie. Possibilité de références. 2 jours/sem. = 275 \$; 3 jours/sem. = 350 \$. Longueuil. 438 322-8895. Accepte aussi les stagiaires au permis de psychothérapeute.

LaSalle, bureau à louer, mercredi et vendredi, boulevard Newman, prix avantageux, très bien situé, bel immeuble, insonorisé, climatisé. Plus d'information : site www.centredepsychologienewman.ca, version anglaise; 514 595-7799.

Beau et grand bureau 9 pi X 17pi (Iberville/Bélanger) – métro Iberville. Complètement rénové, plancher de bois franc, repeint, grandes fenêtres, calme, vaste salle d'attente pour clients de psychologues seulement. Parfaitement insonorisé, meublé, climatisé, Internet inclus. Disponible dès juin, les lundis et mardis de 12 h à 22 h. 450 \$/mois. Pour information : Fany, 514 779-3759.

BUREAUX À LOUER. Trois espaces de bureaux (2 espaces de secrétariat) disponibles au centre-ville de Montréal. Services disponibles. Vous serez entouré(e) de six avocates pratiquant dans le domaine du droit de la famille. Possibilité de référence de dossiers. Contactez : M^e Sylvie Leduc au 514 844-1550.

Vieux-Longueuil, deux bureaux à sous-louer. À l'heure, par bloc d'heures, à la demi-journée, à la journée... Wi-fi, téléphone, imprimante, télécopieur, etc. Possibilité de collaboration professionnelle. Pour psychologues intervenant auprès des clientèles : adolescentes, adulte, couple, famille, francophone et anglophone. Informations : Martin Veilleux, 450 677-5506 / mveilleuxpsy@videotron.ca.

Bureau à partager face du métro Laurier. Spacieux, bien aménagé, insonorisé, clair. Environnement professionnel. Salle d'attente, toilettes, cuisinette. Disponible immédiatement. Christiane 514 303-0961.

Laval – Clinique Le Carrefour. Sous location, blocs d'heures lundi : matin, après-midi; mercredi : matin; vendredi : après-midi et soir. Bureaux modernes, cuisinette. Bourgeois, Desjardins et ass. 450 681-6357.

Rue Cherrier. Trois bureaux à partager avec des psychologues. Rez-de-chaussée, fraîchement repeints. Libres de 1 à 5 jours semaine. 514 247-2704.

Boulevard Saint-Joseph – La clinique d'ostéopathie Espace O. Bureau insonorisé et meublé, prêt à accueillir un(e) psychologue. Photos à cette adresse : www.espaceo.ca/?p=2068. Contactez M^{me} Lina Malenfant : info@espaceo.ca.

Laval – Bureau/Clinique Beauté Santé : Fenêtre, insonorisé, climatisé, chauffé, éclairé, garde-robe. Accès : salle d'attente, toilette, vestiaire, cuisinette. Surface : 10 pi X 13 pi = 138 pi². 514 895-1585.

Boisbriand – Centre de psychologie de la Grande-Côte – Bureaux à sous-louer dans une maison ancestrale à quelques minutes des autoroutes 13 et 15. Fraîchement rénovés, chaleureux, spacieux, éclairés, climatisés, affluence, salle d'attente – Wi-Fi disponible et cuisinette. Nous cherchons des psychologues (ou psychothérapeutes accrédités) pour enfants, couples ou individuels. Possibilité de référence. Occasion d'échanger avec une équipe de professionnels stimulante. Diverses modalités de location. Possibilité de sous-louer une salle de formation ou pour thérapie de groupe. Voir site Web www.centredepsychologiedelagrandecote.com. Contacter Josée Bennett ou Louis Desbiens, 450 434-3903.

LAVAL, près de Cité de la santé. Spacieux, accueillant, lumineux. Bureau meublé, insonorisé, climatisé, entretenu. Cuisinette. Salle d'attente. Loué à la journée. 514 817-5436.

Le centre de psychologie Au Fil Des Maux, à Mont-Saint-Hilaire, loue ses bureaux meublés avec goût à la semaine ou à la journée. Équipe dynamique, spécialisation dans les troubles de la personnalité, possibilité de références, site enchanteur au bord de l'eau. Communiquer avec Josée Couture au 514 776-7939.

Centre de psychologie René-Laënnec – Bureau à louer dans polyclinique médicale René-Laënnec à Mont-Royal. Édifice professionnel : insonorisation, climatisation, ascenseur. Localisation idéale : station de métro Acadie directement face au bureau, accès routier facile pour toute la clientèle du grand Montréal, stationnement réservé. Équipe accueillante et chaleureuse de psychologues et de professionnels de la psychothérapie. Design facilitant la confidentialité pour les clients et la préservation de l'intimité pour les professionnels. Bureautique et commodités usuelles pour l'exercice de la profession. Communiquer avec Jean-Louis Beaulé. Bureau : 514 735-9900; cellulaire : 514 992-6972.

Pointe-Claire – superbes bureaux insonorisés à partager. Salle d'attente, cuisinette, climatisation centrale, Wi-Fi. Diverses modalités de location. Possibilité de références. 514 558-9858 ou info@healingtreemontreal.com. Pointe-Claire – Beautiful new soundproof offices to share. Waiting room, kitchenette, central A/C, Wi-Fi. Several rental options and offices available. Possibility of referrals. 514 558-9858 or info@healingtreemontreal.com.

Mascouche – Bureaux à partager au Centre Professionnel Psy+. Plusieurs modalités location. Bureaux meublés, climatisés, insonorisés. Équipe regroupant plusieurs professionnels. Contactez M^{me} Claude Tellier, 450 417-3034.

GRAND BUREAU 650 pi² style loft, à 2 min du métro Place-des-Arts, haut plafond, plancher bois franc, 2 grandes fenêtres. Beaucoup de lumière. Situé dans espace total 2100 pi². 3 autres bureaux de thérapeutes. Salle d'attente, coin cuisine. Chauffage, électricité, ménage inclus. 1000 \$ + taxes. D^r Marc Pistorio, 514 575-2333.

_PSYCHOLOGUES RECHERCHÉ(E)S

Le CAAF recherche des psychologues et neuro-psychologues œuvrant auprès d'une clientèle pédiatrique ou adulte. Venez travailler dans un milieu chaleureux entièrement rénové situé à Sainte-Julie sur la Rive-Sud de Montréal. Horaires flexibles, statut de travailleur autonome très compétitif, testothèque sur place, clientèle fournie, possibilité de supervision. 450 338-3663 ou pierrethibaudeau@hotmail.com.

Le Centre de psychologie des Moulins (Mascouche-Terrebonne) a des ouvertures pour des psychologues et neuropsychologues, travailleurs autonomes. Clientèle pédiatrique, adolescente, adulte, conjugale et familiale. Demandons un minimum de 6 heures de disponibilité par semaine. Clientèle et services inclus. Renseignements et CV par courriel : psychodesmoulins@videotron.ca ou tél. : 514 622-8008.

Centre Médical Saint-Hyacinthe. Psychologue avec expérience recherché(e) 1 à 4 jour(s) par semaine. Aide et références fournies pour bâtir clientèle (adulte). Pour infos 450 701-5500.

SHERBROOKE – PSYCHOLOGUES ET NEURO-PSYCHOLOGUES RECHERCHÉS DANS LE SECTEUR PRIVÉ. Une magnifique clinique à Sherbrooke ouvrira ses portes derrière le Carrefour de l'Estrie au mois de septembre 2015. Nous sommes présentement à la recherche de psychologues pour adultes ou pour enfants (statut travailleur autonome) avec une approche prédominante pour la TCC ou l'approche systémique et de neuropsychologues (saliariés) qui présentent un intérêt particulier pour le TDAH afin de compléter notre équipe. Veuillez svp transmettre votre candidature au info@csptr.com pour manifester votre intérêt.

_SUPERVISION

Supervision individuelle en TCC et EMDR dans une optique intégrative centrée vers des solutions avec René M. Forget, directeur du CST, 450 964-1794 à Terrebonne, forget17@videotron.ca.

Supervision en psychothérapie TCC 2^e et 3^e vague par Lyne Deschênes M. Ps., 26 ans d'expérience. En personne ou par Skype. 514 883-0720, lyne.deschenes@hotmail.com, www.lynedeschenes.com.

OUTAOUAIS – Supervision clinique et didactique, psychothérapie relationnelle, PGRO, D^{re} Denise Ouellet, oued@videotron.ca, 819 230-3565.

Supervision clinique. Domaine du trauma psychologique. Climat de respect et d'épanouissement professionnel. Clinical supervision. Psychological trauma field. Respectful and thriving atmosphere. soledad.iucci@secret-garden.org, www.secret-garden.org.

Québec. Supervision individuelle ou de groupe dans une perspective relationnelle pour suivis court, moyen ou long terme. Possibilités d'entrevues par Skype. Mireille Tesolin, psychologue, conseillère d'orientation, superviseure didacticienne en PGRO. Pour plus d'informations : mireilletesolin@yahoo.ca ou 418 934-4268.

_RECHERCHE

Psychologues recherchés. Service populaire de psychothérapie. Supervision offerte. Plusieurs autres avantages. Envoyez votre CV au spp@coopitel.qc.ca. Consultez l'offre complète au www.spp-laval.qc.ca.

_SERVICES OFFERTS

Traduction vers l'anglais, révision de textes en anglais. Professeur universitaire de psychologie retraité. Bilingue, langue maternelle anglais. Tarifs sur demande. jeverettca@yahoo.ca.

_À VENDRE

À vendre : WPPSI-III en français en très bonne condition. Téléphonnez au 418 551-9971.

Le fils du militaire

Bruno Fortin, psychologue à l'Unité de médecine familiale Charles-Lemoyne

Le cas clinique

Le patient de 9 ans présente des problèmes d'irritabilité, des problèmes de sommeil et des difficultés scolaires. Bien qu'il ait toujours eu certaines difficultés à l'école à cause des fréquents changements de milieu de vie propres à la vie familiale des militaires, il y a nettement une exacerbation des problèmes à la suite du dernier départ en mission de son père. Il traverse au moment de la consultation des périodes de grande anxiété au cours desquelles il ressent le besoin pressant d'entrer en contact avec ce dernier. Les règles familiales lui prescrivent d'être fier que sa famille contribue à la mission des Forces armées canadiennes. Il se dit convaincu que son père veut revenir auprès de lui, mais qu'on l'en empêche, qu'il est prisonnier quelque part et qu'on ne lui dit pas la vérité.

La recherche le dit

Selon Lincoln, Swift et Shorteno-Fraser (2008), avoir un de ses parents dans une zone de combat avec une date de retour indéterminée peut être un des événements les plus stressants pour un enfant. La situation est encore plus difficile si le parent qui reste à la maison est lui-même en détresse ou si sa relation avec l'enfant est de piètre qualité. L'incertitude et l'ambiguïté de la situation exacerbent les problèmes existants (toxicomanie du parent, maltraitance, violence, négligence). Bien que certains enfants traversent ces absences sans problème, d'autres ont de la difficulté à traverser le cycle répété de détachement émotionnel, de changements de rôles et de routines familiales suivi d'une nouvelle adaptation lors de la réintégration du parent militaire à son retour.

Lieberman et Van Horn (2013) soulignent l'importance de briser le silence et de permettre à l'enfant de dire au revoir au parent avant son départ. Il a besoin d'entendre que ce dernier l'aime, qu'il pensera à lui et qu'il est sûr que l'autre parent prendra soin de lui en attendant son retour. Toute la famille a besoin de partager une histoire du déploiement à l'étranger, histoire dans laquelle chacun est inclus jusqu'au retour. Cette histoire aidera à comprendre que le départ est associé au travail et qu'il est temporaire. L'enfant a besoin d'entendre que le parent qui reste ne partira pas, qu'il ne s'agit pas d'un divorce, d'une punition ou d'un manque d'amour (Saltzman et coll., 2013).

Cette histoire familiale peut être élaborée par des dessins, des photos, des films ou des livres sur le sujet (Lieberman et Van Horn, 2013). Ce matériel pourra être utilisé comme source de réconfort pendant l'absence (vidéo familiale, enregistrement d'un chant, d'une lecture, vêtements portant l'odeur de la personne absente). Lorsque c'est possible, les enfants peuvent être rassurés de voir le temps passer sur un calendrier indiquant la date du retour. Leurs craintes peuvent être amoindries par l'explication de toutes les mesures que l'armée prend pour protéger le militaire.

L'armée fournit du soutien et des moyens de communication (lettres, colis, appels téléphoniques) avec le militaire, mais il peut être utile de développer des rituels familiaux indépendants de ces moyens : un moment privilégié pour parler de la personne absente, une série de lettres numérotées ou d'enregistrements numériques que l'on met de côté pour qu'elle puisse les lire ou les écouter à son retour.

Parents et enfants peuvent avoir de la difficulté à se retrouver après le déploiement. Les enfants ont grandi et ont pris l'habitude d'une vie familiale différente. Le militaire doit retrouver la vie civile. La patience et la compréhension aideront les parents à accueillir sagement les réactions des enfants qui craignent d'avoir perdu l'amour de leur parent, qui se protègent contre la peur d'être abandonné à nouveau et qui contiennent plus ou moins bien leur colère envers le parent revenu.

Le programme FOCUS (Lester et coll., 2013) vise à augmenter la résilience des familles de militaires en abordant : 1) la gestion du stress; 2) la communication efficace; 3) l'identification et l'utilisation des forces familiales et 4) des informations au sujet du développement des enfants et de leurs réactions habituelles au stress. Le programme aborde également la gestion émotionnelle, l'établissement de buts, la résolution de problèmes et la gestion de la séparation, du trauma ou du deuil. L'efficacité de ce programme a été démontrée par une réduction de la détresse chez 505 enfants de militaires appartenant à 280 familles.

Le patient décrit au début de cet article a d'abord été encouragé à ressentir et à exprimer l'ensemble de ses réactions aux absences de son père. Ayant eu l'occasion de partager ses souvenirs tendres et mémorables en regardant les photos de l'album familial, il a été soulagé d'apprendre que ses sentiments (colère, anxiété, tristesse) sont normaux dans ce genre de situation. Les règles familiales ont été assouplies pour lui permettre d'exprimer ses frustrations et ses doutes au sujet des sacrifices que le style de vie militaire impose à la famille. L'ouverture de la communication et l'honnêteté redevenue possible l'ont aidé à faire confiance aux informations qu'on lui procure. Sa mère ayant elle-même surmonté sa propre réaction dépressive au départ de son conjoint, elle a pu s'assurer que son fils ne prenait pas sur ses épaules des responsabilités dépassant ses capacités. Elle s'est assurée que les promesses faites au patient soient respectées (temps en famille, aide aux devoirs, loisirs partagés).

Vous pourrez trouver ces articles complets ou leurs résumés à partir de la base de données EBSCO. Abonnez-vous au www.ordrepsy.qc.ca/bases.

Bibliographie

- Lester, P., Stein, J. A., Saltzman, W., Woodward, K., MacDermid, S. W., Milburn, N., Mogil, C. et Beardslee, W. (2013). Psychological Health of Military Children : Longitudinal Evaluation of a Family-Centered Prevention Program to Enhance Family Resilience. *Military Medicine*, 178, 8, 838-845.
- Lieberman, A. F. et Van Horn, P. (2013). Infants and Young Children in Military Families : A Conceptual Model for Intervention. *Clin Child Fam Psychol Rev*, 16, 282-293.
- Lincoln, A., Swift, E. et Shorteno-Fraser, M. (2008). Psychological Adjustment and treatment of Children and Families With Parents Deployed in Military Combat. *Journal of Clinical Psychology*, 64, 8, 984-992.
- Saltzman, W. R., Pynoos, R. S., Lester, P., Layne, C. M. et Beardslee, W. R. (2013). Enhancing Family Resilience Through Family Narrative Co-construction. *Clin Child Fam Psychol Rev*, 16, 294-310.

Pourquoi : pour évaluer les principaux troubles émotionnels et du comportement

Pour qui : les adolescents

Comment : auto-administré, informatisé, multimédia, basé sur le DSM

Avantage : donne en 10-15 mn une image très exhaustive de l'univers du jeune



www.dominic-interactive.com



DOMINIQUE

Chaque CD permet de choisir le sexe, le groupe ethnique et la langue:

- . caucasien
- . afro-américain
- . hispanique
- . asiatique

français, anglais, espagnol

Passations sur clé USB et Internet

Nous recyclons: clé USB retournée = 2 passations gratuites

D.I.M.A.T INC / Téléphone : 1 866 540-9255 / Télécopieur : 514 482-0806 / email : dominicinteractive@videotron.ca



LA RÉFLEXION DIAGNOSTIQUE EN COURS DE SUIVI

avec Line Girard, M.Ps.

« Toute psychothérapie doit prendre appui sur une évaluation initiale rigoureuse. Mais au-delà de ce premier acte professionnel, le thérapeute est engagé à maintenir une réflexion diagnostique tout au long du processus. La réflexion diagnostique en cours de suivi se veut un guide pour le psychothérapeute dans les décisions qu'il a à prendre en tenant compte de la personne qui consulte et des compétences qu'il possède. »

La psychothérapie du lien, Girard et Delisle, 2012



- L'évaluation psychologique comme processus de balises à l'intervention
- Transformations et controverses autour du DSM 5
- L'utilisation critique et raisonnée du DSM 5 et du PDM
- L'analyse structurale de la personnalité comme pivot de la pathologie
- Études de cas